

a lerta laboral



Una década y media en el mundo del trabajo

Compendio del boletín Alerta Laboral 2000 - 2015

UNA DÉCADA Y MEDIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ÍNDICE

Presentación	ix
Periodo 2000-2001	1
Alerta Laboral N° 1.....	5
Alerta Laboral N° 2.....	12
Alerta Laboral N° 3.....	19
Alerta Laboral N° 4.....	30
Alerta Laboral N° 5.....	38
Alerta Laboral N° 6.....	44
Alerta Laboral N° 7.....	48
Alerta Laboral N° 8.....	52
Alerta Laboral N° 9.....	61
Alerta Laboral N° 10.....	69
Alerta Laboral N° 11.....	84
Alerta Laboral N° 12.....	90
Alerta Laboral N° 13.....	93
Alerta Laboral N° 14.....	100
Alerta Laboral N° 15.....	105
Alerta Laboral N° 16.....	110
Alerta Laboral N° 17.....	116
Alerta Laboral N° 18.....	120
Alerta Laboral N° 19.....	127

Periodo 2002-2005	131
Alerta Laboral N° 20.....	135
Alerta Laboral N° 21.....	142
Alerta Laboral N° 23.....	152
Alerta Laboral N° 24.....	154
Alerta Laboral N° 25.....	160
Alerta Laboral N° 26.....	174
Alerta Laboral N° 27.....	183
Alerta Laboral N° 28.....	189
Alerta Laboral N° 29.....	196
Alerta Laboral N° 30.....	199
Alerta Laboral N° 31.....	204
Alerta Laboral N° 33.....	211
Alerta Laboral N° 34.....	219
Alerta Laboral N° 35.....	222
Alerta Laboral N° 36.....	224
Alerta Laboral N° 37.....	232
Alerta Laboral N° 38.....	236
Alerta Laboral N° 39.....	242
Alerta Laboral N° 41.....	247
Periodo 2006-2009	251
Alerta Laboral N° 42.....	255
Alerta Laboral N° 43.....	260
Alerta Laboral N° 44.....	266
Alerta Laboral N° 45.....	271
Alerta Laboral N° 46.....	274
Alerta Laboral N° 47.....	278
Alerta Laboral N° 49.....	283
Alerta Laboral N° 50.....	287
Alerta Laboral N° 51.....	296
Alerta Laboral N° 52.....	306
Alerta Laboral N° 53.....	312
Alerta Laboral N° 54.....	318

Alerta Laboral N° 55.....	325
Alerta Laboral N° 56.....	338
Alerta Laboral N° 57.....	349
Alerta Laboral N° 58.....	362
Alerta Laboral N° 59.....	374
Alerta Laboral N° 60.....	382
Período 2010-2015.....	391
Alerta Laboral N° 61.....	395
Alerta Laboral N° 62.....	408
Alerta Laboral N° 63.....	421
Alerta Laboral N° 64.....	430
Alerta Laboral N° 65.....	437
Alerta Laboral N° 66.....	446
Alerta Laboral N° 67.....	453
Alerta Laboral N° 68.....	461
Alerta Laboral N° 69.....	468
Alerta Laboral N° 70.....	476
Alerta Laboral N° 71.....	486
Alerta Laboral N° 72.....	493
Alerta Laboral N° 73.....	508
Alerta Laboral N° 74.....	522
Alerta Laboral N° 75.....	536

PRESENTACIÓN

A lo largo de su historia, Bolivia ha estado marcada por la pobreza como fruto de su inestabilidad política y ausencia de ideas de sus gobernantes, que logren la diversificación de su economía y que esta deje de centrarse en la minería, hidrocarburos y agricultura.

En el caso de la minería, las crisis internacionales que incidieron de forma directa al mercado de minerales, tuvieron repercusiones nefastas para nuestra economía nacional, las mismas que derivaron en desempleos masivos, la última de 1985 a través del DS 21060, que marcaría a partir de ello un rumbo de informalismo y precariedad en el empleo, realidades que se extienden hasta estos días.

El CEDLA en sus 30 años de vida institucional tiene el agrado de presentar el libro: “Una década y media en el mundo del trabajo”, publicación colectiva que resume el trabajo elaborado por 15 años del boletín Alerta Laboral, que en cada una de sus presentaciones, fue abordando desde una visión crítica la problemática laboral y de la seguridad social en el país. Este largo periodo abarca varias gestiones de gobiernos, tanto de regímenes neoliberales, como también el encabezado por Evo Morales.

El lector podrá recordar el contexto que se fue viviendo durante estos 15 años, rememorando la crisis social que marcó el inicio de la década pasada, donde las demandas sociales de los trabajadores cobraban forma a través de paros, huelgas, bloqueos de caminos y enfrentamientos contra las fuerzas del orden, que dejaron como saldo centenares de heridos.

También en este periodo surgen las demandas para lograr una mejora al sistema de pensiones, que permitan el acceso a una jubilación digna, en un escenario de proliferación de la migración campo ciudad por causa del desempleo, el mismo que masificó la migración hacia el exterior del país, dentro de un mercado laboral donde continua

imperando la flexibilización laboral en desmedro de la calidad del empleo, la misma que se va acentuando en medio de paliativos que solo sirven para el discurso oficialista.

A lo largo de los años, existe un factor común en estos conflictos: las autoridades intentaron vulnerar los derechos más elementales de los trabajadores, mediante despidos injustificados e ilegales, restricciones al derecho a la protesta

Desde el CEDLA invitamos a la lectura de este libro, ratificando nuestro compromiso de producir un conocimiento al servicio de los trabajadores, el mismo que permita entablar un debate franco y crítico, ya que solo a través de ellos se podrá lograr apuntar a una verdadera transformación social en beneficios de los trabajadores del país.

Javier Gómez Aguilar
DIRECTOR EJECUTIVO
CEDLA

PERIODO 2000-2001

El nuevo siglo se inauguró en medio de un proceso gradual de deterioro de la economía internacional que afectaría también a los países atrasados como Bolivia. Las crisis económicas consecutivas en diferentes países: Asia (1997), Rusia (1998) y Brasil (1999), fueron indicios de la cercanía de una crisis de carácter más profundo y difundido como fue la crisis y posterior recesión de 2001 en Estados Unidos.

En el caso de Bolivia, la desaceleración del crecimiento económico fue produciéndose desde el año 1999 debido a los efectos de los planes de erradicación de la coca y, posteriormente, de la reforma aduanera que, aplicados sobre un contexto recesivo, afectaron principalmente al sector informal y los niveles de ocupación en la economía.

El año 2000, ante la caída de la inversión privada extranjera que había alcanzado niveles importantes en el quinquenio anterior merced a la “capitalización” de las empresas públicas, el Estado incrementó la inversión pública afectando el nivel del déficit fiscal que pasó de 3,9 a 4,1 por ciento del producto interno. La respuesta al deterioro fiscal fue la asunción de una serie de medidas destinadas a reducir el gasto, afectando principalmente a la fuerza de trabajo mediante una ola de despidos en el sector público durante el 2000.

En el sector privado, debido a las condiciones de excesivo endeudamiento y sobre-inversión —reflejada en la existencia de capacidad instalada ocios—, agudizadas por la reducción del crédito, se produjo la virtual quiebra de muchas empresas principalmente en la manufactura. Pese a los planes de reactivación que dispuso el gobierno, proveyendo recursos y flexibilizando las normas de acceso a dinero fresco, la reactivación no se produjo y continuó el ataque a las condiciones laborales llevándolas a un deterioro creciente.

Retomando los intentos de flexibilización de las relaciones laborales que habían fracasado años antes, el gobierno impulsó la reforma parcial de las de normas laborales con proyectos como el del Seguro de Cesantía, la Ley de Incentivo a la Microempresa y el Código Procesal del Trabajo. Siguiendo las exigencias del Fondo Monetario Internacional (FMI) promovió nuevamente en el 2000 la elaboración de una nueva Ley General del Trabajo, la misma que quedó desechada por la creciente movilización de los sindicatos y por la cercanía de las elecciones nacionales.

En un contexto en que destaca el éxito de la denominada Guerra del Agua y de los bloqueos campesinos en el altiplano pacaño durante el año 2000, la lucha de los sindicatos pasó a la ofensiva dando lugar a una oleada de huelgas y marchas en muchos sectores y regiones del país. Un hecho que revela el grado de ascenso del movimiento obrero son las luchas por el Pliego de la Central Obrera Boliviana (COB) a mediados del 2001, que se prolongaron hasta la primera mitad del 2002 cuando se inició un nuevo proceso electoral enmarcado en la disputa por el proyecto de exportación de gas a Norteamérica y las respuestas a la crisis económica irresuelta.

ALERTA LABORAL N° 1

(ENERO/MARZO 2000)

Introducción

En la Bolivia de hoy se está dando un sistemático y creciente avasallamiento de los derechos laborales. Cada día, la prensa nacional da cuenta de nuevos atentados a los derechos de los trabajadores, lo que está deteriorando las ya de por sí precarias condiciones de trabajo y agravando la situación de pobreza y marginalidad de la fuerza laboral.

Sobre la base de la información registrada en los principales medios escritos de comunicación del país, este es el informe de coyuntura del CEDLA, correspondiente al primer trimestre de este año demuestra que en el país se está presentando una virtual ola despidos con tendencia a empeorar en el futuro dada la persistencia de la crisis económica y el agotamiento y saturación del sector informal. Esta situación está generando mayor desocupación un creciente subempleo, elevados índices de explotación y generalizadas violaciones a los derechos laborales, que a futuro pueden agravarse con la flexibilización de la Ley General del Trabajo.

En el primer trimestre de 2000, las mayores violaciones a los derechos laborales se dieron a través de despidos masivos, la falta del pago de beneficios sociales para los retirados, la falta de atención médica para varios sectores laborales, la generalizada demora en el pago de sueldos y salarios y la falta de seguridad industrial, entre otras.

Estos atentados a los derechos laborales y otros tópicos son reflejados con mayor profundidad a lo largo de este informe que, a partir de este primer número, saldrá a la luz pública en forma mensual, en la esperanza de que este esfuerzo contribuya en alguna medida al conocimiento y debate sobre la situación actual de los trabajadores bolivianos.

Evaluación general

La información de prensa analizada permite observar lo siguiente:

Ola de despidos

En el primer trimestre de 2000 se ha registrado una verdadera ola de despidos, tanto en el sector público como en el privado. Este fenómeno tiende a crecer, aumentando la inestabilidad laboral, elevando los niveles de desempleo abierto y agravando la pobreza, tanto en el ámbito urbano como rural. La privación de la fuente de trabajo, en un escenario caracterizado por la crisis y el creciente deterioro de las condiciones de vida de gran parte de la ciudadanía, constituye uno de los mayores atentados a los derechos laborales de los trabajadores bolivianos, que hasta ahora estaban renunciando a varios de sus derechos para tratar de mantener su empleo.

El ámbito estatal

- Según diferentes fuentes informativas, se estima que los despidos habrían alcanzado en el periodo analizado a un número que oscila entre los 8 mil a 10 mil trabajadores.
- Los sectores más afectados por los despidos y la entrega de cartas de retiro fueron: los trabajadores de la administración pública (1.500 según el anuncio oficial), municipales (alrededor de 3.000, número que seguirá creciendo), trabajadores de las prefecturas (más de 1.000).
- Los trabajadores de las empresas privatizadas, como Vinto, viven en total incertidumbre ya que, al concluir la relación laboral con el Estado, sólo tienen un contrato de duración temporal con los nuevos administradores privados de la metalúrgica. En esta situación se encuentran los 480 trabajadores de Vinto y un número indeterminado de mineros de Colquiri.
- Los despidos han generado la protesta de los afectados, especialmente de los municipios, donde incluso se han registrado otras violaciones a los derechos laborales. Este fue el caso de las Alcaldías de La Paz y El Alto, en las que se procedió al despido de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, vulnerando la protección legal sobre la maternidad y el fuero sindical. La protesta social logró la recontractación de algunos de estos trabajadores.

Ley 975, de 2 de mayo de 1988 (Ley de protección a la Maternidad):

Art. 1º Toda mujer en período de gestación hasta un año del nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones públicas o privadas.

Art. 2º La mujer en gestación en el puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud, merecerá un tratamiento que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

Decreto Ley N° 38 de 7 de febrero de 1944 (Fuero Sindical):

Art.1º Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un Sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso. Tampoco podrán ser transferidos de un empleo a otro, ni aun de una sección a otra, dentro de una misma empresa, sin su libre consentimiento.

Art. 5º Todo empleador o representante del mismo que infringiese la disposición del artículo 1º del presente Decreto Ley o que impidiese directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical será sancionado por el Juez del Trabajo previo procedimiento sumario, con una multa pecuniaria de un mil a cinco mil bolivianos, y una prisión de quince días a dos meses.

En el sector privado

- La ola de despidos acrecentó significativamente los niveles tradicionales de principios de año. Según informes del Ministerio de Trabajo, ya se registraron oficialmente en 5 ciudades más de 1.700 despidos en los primeros 79 días del año, siendo la mayor parte de ellos del sector privado. Incluso, en la

ciudad de Santa Cruz, que en 1999 aumentó su índice de empleo urbano, se registraron niveles récord de denuncias laborales por el tema de despidos (24 denuncias/día). La situación es peor en La Paz y Cochabamba.

- Los sectores laborales más afectados fueron los trabajadores fabriles de Cochabamba y La Paz. Las denuncias parciales sobre despidos efectivos alcanzan a Industrias del Valle (56), Soboce (30), Embol (96), Aguas del Tunari (29), Fino (6), Manaco (50). Otros informes hablan de más de un millar de despedidos tan sólo en el sector fabril y son mayores los anuncios de entrega de cartas de retiro y preavisos.
- La serie de despidos originó la protesta de los afectados, la realización de huelgas de hambre (Embol, Fino) y la ocupación temporal de una fábrica (Fino).

Causa de los despidos

- Las principales causas que originaron los despidos en el sector público, según la evaluación de las autoridades, son: las restricciones definidas en el Presupuesto General de la Nación, la privatización de las empresas estatales y la profunda crisis que agobia a los más importantes municipios del país.
- En el sector privado, según el diagnóstico de directivos empresariales, funcionarios gubernamentales y analistas independientes, los principales factores que acrecentaron la espiral de despidos fueron la crisis económica y el aumento de impuestos (ICE).

Despidos sin beneficios sociales

En el primer trimestre de 2000, la falta del pago oportuno y completo de los beneficios sociales para los despedidos fue otro mayúsculo atentado a los derechos laborales de los trabajadores bolivianos. Además de perder la fuente de empleo, gran parte de los trabajadores despedidos no cobraron este beneficio porque no hay recursos para cubrir su pago (municipales, trabajadores fabriles del sector privado).

- La excesiva demora en el pago de los beneficios sociales ya es una costumbre en instituciones como las alcaldías. En algunas de ellas, como es el caso de La Paz, aún no se ha concluido de pagar los beneficios sociales del personal retirado hace 3 años. La profunda crisis financiera y la evidente falta de recursos de los municipios permite prever que el pago de los finiquitos e indemnizaciones no se ajustará a lo que señala la Ley General del Trabajo.
- Violentando los derechos laborales, autoridades de varios municipios programaron el pago de los beneficios sociales en una serie de cuotas y en un plazo de un año, en algunos casos. En el distrito de La Paz también se procedió a reducir el salario de algunos funcionarios, lo que constituye un despido indirecto. Los trabajadores afectados no presentaron el respectivo

reclamo legal (que les garantiza el pago de beneficios sociales) porque no quieren perder su fuente de trabajo.

- Otra gran parte de los trabajadores despedidos quedaron virtualmente sin un centavo en los bolsillos, ya que además de perder su fuente de ingresos no cuentan con el derecho a recibir beneficios sociales, como es el caso de los empleados públicos y funcionarios de las prefecturas.

Constitución Política del Estado (Derechos irrenunciables):

Art. 62° Las disposiciones sociales son de orden público. Serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine.

Los derechos y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Ley General del Trabajo (Derechos irrenunciables):

Art. 4° Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

Decreto Supremo 23381 de 29 de diciembre de 1992 (Plazo de pago Beneficios Sociales):

Art.1° El plazo para el pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores de las empresas y entidades públicas o privadas, reconocidos por Ley y que no incluyen subsidios adicionales, no podrá exceder de quince días perentorios, computables desde el último día de trabajo en que concluyó la relación obrero patronal.

Art. 2° Las empresas y/o instituciones tanto del sector público como privado, que no hubieran cumplido con lo establecido en el artículo precedente, están obligadas a realizar actualizaciones y reajustes en el saldo deudor de los beneficios sociales, usando como indicador el índice de precios al consumidor (IPC). Elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Estadística.

Trabajadores sin atención médica

Otro tema cada vez más recurrente en la violación de los derechos laborales es la falta de atención médica para los trabajadores, como consecuencia de las elevadas deudas que tienen los municipios y otras instituciones públicas y empresas privadas con el sistema de salud. La falta de pagos ha originado la suspensión de los servicios de salud a varios municipios, lo que ha provocado huelgas y protestas especialmente en La Paz.

Demora en el pago de salarios y bonos

La falta del oportuno pago de salarios y bonos es otra violación a los derechos laborales, que ya se ha convertido en una costumbre en la mayor parte de las instituciones públicas y privadas en Bolivia.

- El extremo retraso en el pago de salarios, que a veces alcanza a 2 meses, originó que en el primer trimestre de este año se realizarán protestas, huelgas

y bloqueos entre los trabajadores municipales, de salud, maestros, policías y otros del sector público.

- En el sector privado este problema alcanza a amplios sectores, pero que son se traduce en conflictos por la debilidad de sus sindicatos. Uno de los casos más significativos fue el de los trabajadores del periódico cruceño “El Mundo”, cuyos trabajadores deben aguardar por mucho tiempo el pago de sus sueldos. Esta historia se repite en la mayor parte de los medios de comunicación del país, incluidos, los más grandes y fuertes.
- El excesivo retraso en el pago de sueldos es tan extendido que el propio Ministerio de Trabajo estudia la creación de una Defensoría del Trabajador que tienda a evitar estos abusos, según un anuncio público del Viceministro de Trabajo, Heriberto Mamani.

Ley General del Trabajo (Tiempo para el pago de sueldos o salarios):

Art. 53° Los períodos de tiempo para el pago de salarios, no podrá exceder de quince días para obreros y treinta para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo en tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.

Falta de seguridad industrial

La falta de seguridad industrial, especialmente en la construcción, es una constante en la vida de los trabajadores bolivianos, que sólo sale a luz pública cuando ocurren accidentes fatales. Este fue el caso de lo ocurrido tanto en la ciudad de La Paz y Oruro en las que se produjeron accidentes de trabajo con muerte.

- Los resultados fueron los mismos de siempre: las empresas constructoras no estaban legalmente registradas, los constructores incumplieron las normas de seguridad, no ofrecen seguridad social ni seguro de vida a sus trabajadores y nadie se hace cargo de un adecuado y suficiente pago compensatorio para las víctimas del accidente laboral.
- Esta situación, que en los hechos está dejando a los trabajadores sin protección de ninguna naturaleza, se ha agravado en los últimos años por la creciente importancia que adquiere la subcontratación no sólo en la construcción sino también en las diversas actividades productivas.

Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (Accidentes de trabajo):

Art. 81° La responsabilidad del contratista que, por cuenta ajena, toma a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del patrono.

Art. 93° Independientemente de la asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria y de los gastos de funerales, el patrono está obligado a pagar a la víctima y, en caso de muerte de ésta, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a quienes tengan derecho, las indemnizaciones en dinero detalladas a continuación.

Art. 94° En caso de muerte, la indemnización será equivalente a dos años de salarios, por meses de 30 días, pagadera de una sola vez.

Ley General de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar (Seguridad Industrial):

Art. 3° (Campo de Aplicación). La presente Ley es aplicable a toda actividad en que se ocupe uno o más trabajadores por cuenta de un empleador, persiga o no fines de lucro.

Otras violaciones

Otras violaciones a los derechos laborales registradas en el primer trimestre de 2000 se refieren a los abusos y extrema explotación a los que son sometidos sectores muy vulnerables como los zafreros, policías y personal administrativo de las escuelas fiscales.

- Las deterioradas condiciones de trabajo de estos sectores llegan a extremos, como es el caso de las porterías de las escuelas de La Paz que deben destinar parte de su salario para comprar material de trabajo (material de aseo).
- Lo propio acontece con los policías de base que reciben un salario ínfimo, trabajan jornadas extenuantes (18 horas en promedio) y no cuentan con adecuado material de trabajo.

Normas que vulneran derechos adquiridos

Otro tema importante, aunque en decreciente proporción, fue el referido al Estatuto del Funcionario Público, que violenta varios derechos laborales y amenaza otros.

- Durante el primer trimestre se registraron protestas y movilizaciones de los sectores de salud, magisterio, trabajadores universitarios y otros que cuestionan la aplicación de esta ley, demandada como inconstitucional y atentatoria de los derechos laborales.

Trabajadoras del hogar dan una lección

Otro tema destacado en el primer trimestre fue la decidida acción de las trabajadoras del hogar que exigen una ley que amplíe sus elementales derechos laborales, a pesar de la tendencia general que busca recortar las conquistas sociales, Sin embargo,

la lucha de las trabajadoras del hogar aún debe vencer otros escollos como la persistencia de algunos sectores en negarles esos derechos laborales.

- Las principales observaciones al proyecto de ley, cuyo trámite se prolonga en el Congreso, se refieren al salario mínimo y al seguro de salud, derechos básicos concedidos a los trabajadores bolivianos protegidos por la Ley General del Trabajo pero que aún no se quiere otorgar las trabajadoras del hogar.

Proyecciones

El análisis de los resultados anteriormente anotados permite proyectar las siguientes tendencias potenciales en el escenario laboral:

1. Todo parece indicar que la desocupación irá en aumento al igual que el deterioro de las condiciones laborales. La persistencia de la crisis económica, que no parece que vaya a ser superada en el corto plazo por el plan de reactivación, podría ocasionar que los despidos en el sector formal sigan aumentando. Esta situación, aunada al virtual agotamiento del sector informal como mecanismo para intentar superar la falta de ingresos y de empleo, puede acrecentar la desocupación, el subempleo y la violación de los derechos laborales. Hay fuertes indicios que muestran que ante la amenaza de perder su fuente de empleo, los trabajadores están sometiéndose a una mayor explotación y permitiendo el desconocimiento de sus derechos básicos.
2. El ingreso en agenda de la reforma de la legislación laboral, orientada a recortar los derechos laborales y abaratar el costo de la mano de obra, es otra amenaza que se cierne sobre los trabajadores y sus sindicatos. Un anticipo de ellos es la Ley de Estatuto del Funcionario Público que restringe y elimina derechos conquistados por la mayoría de los trabajadores asalariados del sector público. Sin embargo, esta tendencia general puede ser revertida tal como demuestra el caso de las trabajadoras del hogar que, en condiciones desventajosas, están luchando por el respeto y conquista de sus derechos.
3. En la medida que no se logra superar la crisis económica y aumenta los precios de los productos básicos como efectos del alza de carburantes es previsible que el tema salarial vuelva a ocupar un lugar central en las demandas laborales.

ALERTA LABORAL N° 2

(ABRIL 2000)

I. Introducción

Sobre la base de la información registrada en los principales medios escritos de comunicación del país, este segundo informe de coyuntura del CEDLA correspondiente al mes de abril llama la atención de la opinión pública y de los trabajadores sobre la persistencia y continuidad de la ola de despidos, que en un escenario de crisis económica y de virtual agotamiento y saturación del sector informal, está deteriorando las condiciones de vida y de trabajo de los bolivianos.

Las violaciones a la Ley General del Trabajo son continuas y se dan tanto en el sector público como en el sector privado. Los despidos, la falta del pago de beneficios sociales, la ausencia de seguridad industrial y el avance de facto de la flexibilización laboral son algunos de los más importantes rasgos de lo que está ocurriendo en el mercado laboral. Las presiones sobre los trabajadores son constantes y crecientes, lo que sin embargo está generando una mayor resistencia de los sindicatos que, a lo largo del mes de abril, dieron crecientes muestras de estar dispuestos a defender sus derechos laborales. La abierta resistencia a los intentos gubernamentales que quieren legalizar la flexibilización laboral mediante la modificación de la Ley General del Trabajo, la lucha sindical por preservar las fuentes de trabajo y las crecientes demandas por lograr un aumento salarial, ilustran esta tendencia.

Sin duda, los conflictivos sucesos de abril (estado de sitio, motín policial y otros) están mostrando a los trabajadores el valor de la unidad y de la lucha para defender las conquistas laborales. Indudablemente, abril deja profundas lecciones para todos los trabajadores y el país en su conjunto.

Evaluación general

La información de prensa correspondiente al mes de abril permite observar lo siguiente:

Suman y siguen los despidos y las protestas

La ola de despidos registrada en el primer trimestre del año se ha mantenido con vigor a los largo del mes de abril de 2000, aunque la presión social y la lucha emprendida por los trabajadores han frenado parcialmente su avance en algunos sectores.

La privación de la fuente de trabajo, en un escenario signado por la crisis y el desaliento, genera una creciente inestabilidad en los centros de trabajo, eleva los índices de desocupación y agrava la pobreza.

Constitución Política del Estado:

Art. 157° I. El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. ...

II. Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

La ola de despidos alcanzó incluso a dirigentes sindicales, mujeres gestantes y personal con varios años de antigüedad y en trámite de jubilación lo que constituye una abierta violación a la legislación laboral vigente.

Por ello, y ante sus nocivos efectos sobre el mundo laboral y la ausencia de fuentes alternativas de empleo, varios sectores de trabajadores virtualmente se vieron empujados a protagonizar diversas medidas de protesta en defensa de la fuente de trabajo, muchas de las cuales tuvieron relativo éxito al lograr la reincorporación parcial de los afectados con los despidos.

En el sector público

Durante el mes de abril, los trabajadores más afectados por los despidos fueron los de los distintos municipios del país, especialmente de la ciudad de La Paz y El Alto, y en menor proporción los trabajadores de las empresas recientemente privatizadas y de salud.

- Según recuentos parciales y no oficiales, en el municipio de La Paz se abrían producido en los primeros cuatro meses del año un total aproximado de 900 despidos. Sin embargo, la denuncia pública y la presión sindical obligó a la contratación de alrededor de 250 trabajadores, entre los que se encontraban mujeres embarazadas, dirigentes sindicales y otros.
- En el municipio de El Alto, según las autoridades, la ola de despidos a lo largo del primer cuatrimestre del año alcanzó a 750 trabajadores, aunque dirigentes sindicales sostienen que los despidos ya habrían llegado a 1.200. Huelgas de hambre y otras protestas posibilitaron la contratación de 85 funcionarios en el mes de abril.
- La abierta pugna desatada entre autoridades y sindicatos tuvo sus ejemplos más extremos en los municipios de Riberalta y de Llallagua. En el primero de ellos se despidió al 90% de los funcionarios; mientras que en el segundo, una huelga general de tres días logró la suspensión de todos los despidos.
- En las empresas públicas recientemente privatizadas y en proceso de transferencia al sector privado (Vinto, Huanuni y Colquiri) se mantuvo la incertidumbre y afloraron nuevos conflictos. En Vinto y Huanuni se procedió la contratación parcial de los trabajadores, que por efectos de la privatización habían concluido su relación laboral con la empresa. En Colquiri, los despidos y sus familiares ocuparon la mina y lograron el compromiso de COMSUR para la contratación paulatina de los afectados.

En el sector privado

Continuaron los despidos especialmente en las fábricas de La Paz, Cochabamba y Oruro lo que acrecentó los ya de por sí elevados niveles de desocupación de 1999. Según un informe oficial, el índice de desempleo abierto del primer trimestre del pasado año llegó en las ciudades capitales a 6,1%, el más alto de la presente década.

- En la ciudad de La Paz, según dirigentes fabriles, se habrían producido por lo menos 300 despidos en el primer cuatrimestre del año, fenómeno que está generando una profunda inquietud en las fábricas paceñas. Sin embargo, es en Oruro donde la angustia de los trabajadores parece ser mayor, ya que la crisis y la privatización de las empresas mineras amenazan con convertir a esta ciudad en una zona de desocupados.

Despidos sin beneficios sociales

Durante el mes de abril de 2000, resurgieron con fuerza las protestas y las medidas de presión de los trabajadores despedidos y a los que no se les canceló los beneficios sociales en la forma y los plazos definidos por ley (al contado y 15 días después del despido).

La falta de pago oportuno y completo de los beneficios sociales para estos ex trabajadores constituye otro mayúsculo atentado a los derechos laborales, fenómeno agravado por la ilegal actuación del Ministerio del Trabajo que avaló esta violación a la Ley General del Trabajo.

- Los trabajadores más afectados con este doble castigo, como es perder la fuente de trabajo y no recibir sus beneficios, fueron los fabriles y los municipales.
- En la ciudad de La Paz, según la denuncia de los dirigentes del sector fabril, muchas empresas en complicidad con inspectores del Ministerio del Trabajo eludieron el pago de los beneficios sociales (desahucio e indemnización). En cambio, en la ciudad de Oruro, los ex trabajadores de la cementera EMSA tuvieron que ingresar en huelga de hambre para hacer cumplir la ley y lograr el pago de sus beneficios.
- Otro sector que tuvo que recurrir al ayuno voluntario fue el de los municipales y trabajadores del aseo despedidos de las comunas de Sucre, San Ignacio de Velasco, Cochabamba y Santa Cruz.

Motín por aumento salarial

Un tema que conmocionó a la sociedad durante el mes de abril fue la inédita protesta policial desencadenada por uniformados de base que, cansados de los bajos salarios y los abusos, protagonizaron un explosivo motín reclamando un aumento salarial que les permita mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

El reclamo por este derecho laboral fue exitoso y se tradujo en un incremento salarial del 50%, aumento que es el más alto desde 1985 y que desde entonces no ha sido conquistado por ningún sector laboral.

Adicionalmente, los policías rebeldes —que contaron con el apoyo del conjunto de la población civil— lograron el compromiso gubernamental de recibir sus sueldos hasta el 10 de cada mes y promesas para estudiar el pago de un bono alimenticio, bonos de acuartelamiento, seguro de vida en caso de muerte (mínimo \$us 10.000), salario vitalicio para la viuda y educación para los huérfanos, dotación semestral de uniformes y vituallas, dotación de armamento reglamentario y vigencia de los derechos humanos.

La única demanda que fue rechazada de plano por las autoridades fue la inclusión de los policías en la Ley General del Trabajo.

Más demandas de aumento salarial

La victoriosa lucha de los policías constituyó todo un ejemplo de cómo los trabajadores pueden alcanzar el respeto a sus derechos y lograr mejores condiciones de vida y de trabajo, por lo que de inmediato maestros, trabajadores de salud e incluso militares de baja graduación reclamaron igual trato.

A pesar de la vigencia del estado de sitio, en el que además se conculcaron los derechos a la libre protesta de los trabajadores organizados, varios sindicatos protagonizaron marchas y manifestaciones exigiendo un aumento salarial ya que sus actuales ingresos son tan bajos como los de los policías.

Falta de seguridad industrial

Otro tema recurrente y que no encuentra visos de solución es la alarmante falta de seguridad industrial, que durante el mes de abril ocasionó nuevos accidentes de trabajo en las ciudades de Sucre y Cochabamba. Según las propias autoridades, el estado de la seguridad industrial en las fábricas del país es calamitoso, especialmente en la construcción.

- Una muestra de la virtual ausencia de seguridad industrial es la evaluación oficial que da cuenta que en la ciudad de Cochabamba tan sólo funcionan comités mixtos de seguridad en 12 fábricas de las 1.500 registradas en el Ministerio del Trabajo. Anualmente, en esa ciudad se registra un promedio de 500 accidentes de trabajo.

Otras violaciones a los derechos laborales

Otras violaciones a los derechos laborales registrados en el mes de abril del 2000 se refieren a los abusos y extrema explotación a los que son sometidos sectores muy vulnerables como los zafreos y choferes asalariados.

- Al inicio de la zafra azucarera en Santa Cruz y Bermejo, los reportes de prensa dan cuenta de la inhumana situación en la que se encuentran los trabajadores zafreiros. “Son maltratados, no les pagan lo que les prometen, no tienen atención de salud, viven como animales, se contagian enfermedades y nadie hace nada”, dice un desgarrador testimonio.
- Los zafreiros comienzan a trabajar a las 3 de la mañana y terminan a las 8 o 9 de la noche, reciben bajísimos salarios, rige la subcontratación y son deficientes las condiciones de habitabilidad y peores las de sanidad.

Decreto Supremo N° 20255 de 24 de mayo de 1984

Art. 1° El presente Decreto establece los derechos y obligaciones derivados del trabajo asalariado de los zafreiros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón, teniendo en cuenta sus características de especialidad y temporalidad.

Art. 2° El contrato de trabajo en forma escrita es obligatorio, pudiendo celebrarse individual o colectivamente, debiendo suscribirse en triple ejemplar. El contrato debe determinar el servicio a prestarse y llenar los requisitos exigidos por el artículo séptimo del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.

Art. 16° La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador. El tiempo que dure el traslado y carguío de la cosecha, constituye parte de la jornada de trabajo, incluyéndose el pesaje en el caso del algodón.

Art. 17° La jornada de trabajo tendrá una duración de ocho horas por día, de conformidad al artículo 46 de la Ley General del Trabajo. Por la naturaleza a destajo de estas labores, podrá prolongarse de mutuo acuerdo hasta un máximo de 12 horas diarias.

Art. 26° Se prohíbe todo tipo de retención o deducción de salario, salvo las expresamente señaladas por ley. Las remuneraciones a los trabajadores deben ser pagadas en su integridad en forma semanal, quincenal o mensual.

Art. 33° En tanto se dicte el Decreto Reglamentario de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar regirá en materia de seguridad e higiene en el trabajo, el Título V de la Ley General del Trabajo y el Título V de su Decreto Reglamentario.

Art. 35° Mientras no se haga efectiva la aplicación del seguro social integral para los trabajadores zafreiros y cosechadores de algodón, el empleador deberá proporcionar atención médica, hospitalaria y farmacéutica en forma gratuita durante la vigencia del contrato, ya sea en caso de enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Otro sector que dio a conocer públicamente su dramática situación, mediante una huelga de hambre de sus dirigentes, fue el de los chóferes asalariados de Santa Cruz que no cuentan con seguro, ni aguinaldo ni vacaciones. Para ellos, la jornada laboral diaria es de 16 a 18 horas y sus salarios apenas llegan entre 1.000 y 1.200 bolivianos.

La flexibilización laboral toma cuerpo

La flexibilización laboral, que se orienta a abaratar el costo de la mano de obra, recortar los derechos laborales y eliminar los sindicatos, avanza silenciosamente en

los diferentes sectores productivos desconociendo en los hechos las conquistas laborales consagradas en la Ley General del Trabajo.

- Este es el caso de la construcción, donde según reportes de prensa se dan bajos salarios, agotadoras y cada vez más extensas jornadas de trabajo y crecientes niveles de subcontratación, que dejan a los trabajadores sin derechos ni beneficios básicos establecidos en la actual legislación laboral.
- Lo propio está aconteciendo actualmente en la ciudad de Oruro, donde por la falta de fuentes de empleo, los obreros están ofreciendo su fuerza de trabajo por 400 a 500 bolivianos para acceder a un empleo en el que antes se pagaba por encima de los 1.200 bolivianos.

Sin embargo, estas situaciones de mayor explotación laboral que intenta ser legalizada por las autoridades a través de la modificación de la actual Ley General del Trabajo está encontrando una creciente resistencia y rechazo de los trabajadores y de otros sectores de la sociedad civil.

- Un ejemplo de ellos fue la respuesta de los trabajadores de “La Papelera” de la ciudad de La Paz que expresaron al Ministro de Trabajo, Luis Vásquez, su frontal rechazo a la flexibilización laboral, además de criticar el manejo oficial poco transparente de este tema.
- Otro significativo rechazo al plan del gobierno y de los organismos internacionales para recortar los derechos laborales fue emitido por todas las entidades y organizaciones sociales que participaron en abril de los foros del Jubileo 2000, convocados por la Iglesia Católica.
- Pese a ello, las autoridades y los empresarios no se dan por aludidos y prosiguen con sus intentos por legalizar la flexibilización laboral. Según los informes de prensa, los documentos preliminares de modificación de la actual Ley General del Trabajo establecen el aumento de la jornada laboral para las mujeres trabajadoras y la virtual eliminación del desahucio.

Normas que vulneran derechos adquiridos

A pesar de que el Tribunal Constitucional descartara las impugnaciones legales sobre la constitucionalidad del Estatuto del Funcionario Público, que violenta varios derechos laborales y amenaza otros, varios sectores laborales mantuvieron sus protestas y lograron en el mes de abril importantes modificaciones a esa ley.

- Este es el caso de los trabajadores de salud, especialmente médicos y profesionales que impusieron sus demandas recurriendo a las acciones callejeras de protesta.

Ley de trabajadoras del hogar

Durante el mes de abril el proyecto de Ley de las Trabajadoras del Hogar, aprobado en la Cámara de Diputados, aún no encuentra vía libre en el Senado, donde se cuestiona la vigencia del seguro de salud y el salario mínimo nacional para el sector. Sin embargo, según los especialistas y las propias trabajadoras no hay ninguna razón legal ni moral que impida que este sector goce de estos elementales derechos.

Proyecciones

El análisis de los resultados anteriormente anotados permite proyectar las siguientes tendencias potenciales en el escenario laboral:

1. La escasez de fuentes de trabajo y las menores oportunidades para incursionar con éxito en el sector informal están impulsando una mayor y creciente resistencia de los trabajadores para aceptar los despidos. Hay muchos indicios que muestran que los empresarios y los municipios, agobiados por la crisis y la falta de circulante, tendrán serios y mayores problemas a la hora de despedir a su personal. Aparentemente, ya no será tan fácil echar a los trabajadores a la calle.
2. La magnitud de la crisis económica, los conflictivos sucesos derivados del estado de sitio y el notable ejemplo de los policías rebeldes están elevando el nivel de combatividad de los sindicatos y de los trabajadores que parecen estar más dispuestos a emprender la lucha por lograr un aumento en sus salarios. Sin embargo, este proceso puede quedar entorpecido si los sindicalistas no logran preservar la unidad y el funcionamiento de una COB independiente de las directrices del gobierno.
3. La amenaza de la flexibilización laboral, orientada a recortar los derechos laborales y abaratar el costo de la mano de obra, sigue acechando a los trabajadores y sus sindicatos. Sin embargo, es cada vez más evidente el rechazo a esta medida, lo que está obligando a las autoridades a tratar de disfrazar y maquillar este proyecto.

ALERTA LABORAL N° 3

(MAYO 2000)

Introducción

El 1° de mayo de 2000 no ha sido únicamente, como en otros años, la ocasión para rendir homenaje a la lucha de los trabajadores; el gobierno se ha esmerado por hacer de este día un hito del proceso de flexibilización laboral al entregar oficialmente varios anteproyectos de ley de reforma laboral que atentan contra los derechos de los trabajadores bolivianos.

Como lo hizo antes a través de disposiciones especiales como el Estatuto del Funcionario Público y los decretos referidos al magisterio fiscal, el gobierno pretende imponer nuevas normas dirigidas a legitimar la extrema precarización de las condiciones laborales y fomentar un uso de la fuerza de trabajo cada vez más ventajoso para los empresarios.

El anteproyecto referido a la reforma del ***Código Procesal del Trabajo***, apunta a crear las condiciones para socavar el principio fundamental de Irrenunciabilidad de los derechos. Por su parte, el anteproyecto de ley de ***Seguro de Cesantía***, constituye un serio intento de incorporar una forma atípica de contratación semejante a una prolongación del actual “término de prueba”. Finalmente, el anteproyecto de ***Incentivos para la Micro y Pequeña Empresa*** ratifica la pretensión gubernamental de impulsar una mayor “informalización” de la economía, a través de normas permisivas en el ámbito laboral, que consolidarán la explotación de la fuerza de trabajo.

Por estas razones, el presente número de Alerta Laboral incorpora un análisis crítico de los referidos anteproyectos, con la intención de advertir a los trabajadores sobre la amenaza que éstos significan para sus condiciones de vida y de trabajo.

Observaciones al Anteproyecto de Ley del Seguro de Cesantía

Este proyecto ha sido presentado por el gobierno como un supuesto nuevo beneficio que permitirá el sostenimiento del trabajador desocupado y su familia durante el período de la cesantía. Sin embargo, como veremos, la verdadera intención es flexibilizar aún más el uso de la fuerza de trabajo, otorgando ventajas a los empresarios en la contratación de mano de obra.

- **Los posibles beneficiarios serían una minoría**

El proyecto **incluye** como beneficiarios de seguro de cesantía sólo a trabajadores que pertenezcan a la empresa privada, sean permanentes y tengan un salario mensual fijo. Se **excluye** a los trabajadores que tengan contratos por obra o servicio determinado, a todos los trabajadores dependientes del Estado, a los trabajadores del hogar y a los trabajadores por cuenta propia.

Por otro lado los requisitos establecidos para acceder al seguro reducen aún más el número de posibles beneficiarios, pues imponen la obligación de tener 12 cotizaciones continuas o discontinuas previas y haber sido despedido injustificadamente (es decir, por causas diferentes a las del artículo 16 de la Ley General del Trabajo). Además, hay que recordar que en la actualidad el mercado del trabajo se caracteriza por una gran inestabilidad en el trabajo, por lo que muchos trabajadores son eventuales y no alcanzan a trabajar 12 meses en un mismo empleo.

Según estadísticas oficiales del INE, en 1996 los trabajadores que cumplían con las características requeridas por este proyecto llegaban solamente al 8.8% del total de ocupados del país.

- **El trabajador financia su propia cesantía y renuncia a un derecho adquirido**

El pago del seguro de cesantía provendría de una Cuenta de Capitalización Individual administrada por las AFPs, la misma que estaría conformada por: i) los aportes al FONVIS acumulados hasta hoy, y ii) los aportes mensuales laborales del 1% y patronales del 1%. Para constituir esta cuenta individual y pertenecer al nuevo sistema el trabajador deberá renunciar previamente al FONVIS y solicitar que sus aportes pasen en adelante al Fondo de Alivio a la Cesantía, siempre y cuando no se haya beneficiado anteriormente con algún programa del FONVIS.

De este modo, tenemos que el trabajador **financiaría** su propia cesantía, por lo que este supuesto beneficio consiste, en realidad, en un ahorro personal obligatorio. Además, el trabajador deberá **renunciar** al derecho de tener vivienda propia para ser beneficiario del seguro de cesantía.

- **No existe garantía que el trabajador perciba el seguro de cesantía**

Los fondos acumulados en su cuenta individual —dice el proyecto— cubrirían el pago del seguro por el lapso de 6 meses, según una escala descendente que va desde un monto igual al 90% del **salario de liquidación** para el primer mes, hasta el 40% para el sexto y último mes.

Si el trabajador cesante encuentra un nuevo empleo antes de los 6 meses, dejaría de percibir el seguro y su saldo (si existiera alguno, dice el propio proyecto), se consolidaría en su cuenta. Para volver a percibir el seguro en un nuevo período de cesantía, deberá tener previamente otras 12 cotizaciones efectivas.

Si tomamos en cuenta que la cuenta individual de donde sale el financiamiento para el seguro recibiría anualmente en cotizaciones el equivalente al 24% del salario, y que sólo serán reconocidos los aportes acumulados en el FONVIS desde 1992 a la fecha, se puede afirmar que los fondos para financiar el seguro de cesantía serán insuficientes, por lo que, ante la ausencia de aporte estatal complementario, no estaría garantizado el pago efectivo del mismo.

- **La “reconversión laboral” significa un alargamiento del “período de prueba”**

El trabajador cesante podrá también inscribirse en la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Microempresa para acceder al Programa de Reconversión Laboral, que consiste en que el trabajador ingresa a trabajar a una nueva empresa en condición de aprendiz de un nuevo oficio (capacitación dual), sin dejar de percibir el seguro de cesantía correspondiente.

Según el anteproyecto, el empresario que utiliza al aprendiz tiene la obligación de pagar durante el período de capacitación “al menos una remuneración proporcionalmente creciente (en un porcentaje complementario al pago mensual del seguro de cesantía) para complementar el 100% del **salario convenido** con la Bolsa de Trabajo” (Art. 19).

¡Aquí se esconde la trampa! El empresario pagará algún monto como remuneración **sólo si el salario convenido** por la Bolsa es igual o mayor al **salario de liquidación**, que es la base del pago mensual del seguro de cesantía. En caso contrario, si el salario convenido por la Bolsa es menor (lo más probable, por tratarse de un ‘aprendiz’), el empresario tendrá a su disposición un trabajador **gratuito o muy barato**.

Finalmente, el empresario que utiliza al “aprendiz” no tiene obligación alguna al cabo de esos 6 meses de contratar al trabajador que ha trabajado en la empresa con un salario pagado con su seguro de cesantía, es decir, de su propio bolsillo. Por esta razón, este mecanismo se asemeja a una ampliación del actual “período de prueba” en que el trabajador no goza de ningún derecho y que ha servido para generalizar el empleo eventual.

- **Se incentiva el despido y la creación de microempresas**

Otra forma de este beneficio, consistirá en que el trabajador pueda recibir en **un solo pago** el total del monto correspondiente a las 6 mensualidades del seguro de cesantía, para crear una nueva empresa, accediendo a créditos con recursos del FONDESIF y recibiendo apoyo en capacitación. Los trabajadores que ingresen a este programa serían aquellos que logren calificar en una prueba elaborada por la Bolsa del Trabajo para identificar sus “aptitudes empresariales”.

Esta es una forma de incentivar el despido y la creación de microempresas que incrementará aún más la vulnerabilidad de éstas, dada la saturación del pequeño mercado interno. Por este motivo, significa, en última instancia, aumentar el desempleo y el subempleo.

- **El seguro de cesantía implica la futura desaparición del desahucio**

Por las declaraciones de las propias autoridades del Ministerio de Trabajo y Microempresa y de los proyectistas, el pago de este seguro significaría la eliminación

del desahucio, pues “no puede haber **suma** de derechos”. Esto quiere decir que una futura reforma de la Ley General del Trabajo no contemplaría el desahucio en presencia de otro beneficio similar: el seguro de cesantía.

Empero, cabe recordar que el desahucio además de tener características diferentes a este seguro de cesantía, tales como su cobertura a todo trabajador asalariado y su financiamiento exclusivamente por parte del empleador, tiene distinto carácter, pues constituye **una especie de sanción o multa al empleador** que despierta injusta e intempestivamente al trabajador. Por tal razón, este mecanismo destinado a precavetelar la estabilidad laboral en ningún caso podría considerarse un derecho semejante al seguro de cesantía.

- El anteproyecto de la ley es un intento de avanzar en la flexibilización laboral por medios diferentes a la reforma de la Ley General del Trabajo.
- En el futuro próximo se pretende eliminar el desahucio aduciendo que no puede haber “suma de derechos”.
- Se libera al empresario y al Estado de la obligación de proteger a la fuerza de trabajo, imponiéndole su financiamiento al propio trabajador a través de la renuncia al derecho de vivienda propia.
- Es una forma encubierta de abaratar la fuerza de trabajo para beneficio de los empresarios mediante un régimen de excepción, parecido al “término de prueba” pero más largo, en que el trabajador no tiene ningún derecho laboral.

Observaciones al Anteproyecto de Ley de Incentivos para la Micro y Pequeña Empresa

Este proyecto, según las autoridades, tendría el objetivo de integrar a las micro y pequeñas empresas (MYPE) al desarrollo económico y aprovechar su capacidad para generar empleo. Empero, el análisis crítico de esta propuesta, revela que el propósito es más bien, otorgar una serie de ventajas a los empresarios para que puedan disfrutar de las condiciones imperantes en este sector, aún a riesgo de informalizar más la economía nacional.

- **¿Cuáles son las micro y pequeñas empresas?**

Las empresas calificadas como tales por el Gobierno Municipal respectivo, serían las que tengan al menos 2 de las siguientes características:

MICRO:

De 1 a 10 trabajadores
Ventas anuales hasta 15.000 \$us.
Capital menor a 3.000 \$us.

PEQUEÑA:

De 11 a 30 trabajadores
Ventas anuales de 15.001 \$us. a 99.000 \$us.
Capital de 3.001 \$us. a 150.000 \$us.

Según la Encuesta de la Industria Manufacturera del INE, en 1994 por lo menos el 85% de las empresas industriales tenían hasta 30 trabajadores y ventas anuales promedio de 85.000 \$us. Así, un grueso número de empresas formales estarían habilitadas para gozar de los incentivos que propone este proyecto, estableciendo un proceso de mayor informalización. Este fenómeno es tanto más posible, en la medida en que la forma de acreditar su condición de micro o pequeña empresa depende únicamente de una declaración jurada y de la información que proporcione el empresario a la Alcaldía.

- **La nueva Sociedad de Participación Laboral**

El proyecto además de permitir a las MYPE adoptar las formas de organización jurídica establecidas por el Código de Comercio, incorpora una nueva forma denominada Sociedad de Participación Laboral (SPL) que estaría sujeta a las disposiciones que dicho código instituye para la Sociedad de Responsabilidad Limitada.

Las características principales de esta nueva forma de empresa son: i) que entre sus propietarios deben figurar al menos 4 de sus trabajadores con el 51% del capital, ii) que el capital aportado por dichos socios trabajadores puede hacerse efectivo hasta después de un año después de constituirse la sociedad, iii) que puedan participar también inversionistas privados o estatales y iv) que puede emitir títulos, valores para ser negociados en el mercado de valores.

Estas disposiciones —que contradicen al propio Código de Comercio—, permitirían el funcionamiento de empresas SPL con un capital laboral ficticio, al menos durante un año, e impulsarían la creación de micro y pequeñas empresas por parte del Estado y de inversionistas privados. De este modo, la participación laboral será sólo un subterfugio para permitir la privatización de muchos servicios y reparticiones públicas ,y para aprovechar el conjunto de ventajas que otorga esta ley, debido a que no se dispone ninguna forma de fiscalización estatal y contrariamente como veremos más adelante, se exime a estas sociedades de una serie de obligaciones.

- **La constitución jurídica de las MYPES favorecerá a la empresa privada**

El proyecto autoriza a las empresas ya establecidas por el Código de Comercio a transformarse en empresas SPL y alienta la subcontratación, disponiendo que ésta estará sujeta únicamente a disposiciones comerciales y civiles, excluyendo expresamente a las normas de naturaleza laboral.

De este modo, se legitima una práctica ilegal que, en sectores como la construcción, ha venido siendo utilizada de manera generalizada por los empresarios privados para eludir toda responsabilidad sobre los derechos laborales de los trabajadores.

- **Incentivos económicos y laborales: el atractivo del proyecto**

El proyecto dispone una serie de **incentivos económicos** que podrán ser gozados por la MYPE y, preferentemente por aquellas constituidas a partir del despido de trabajadores estatales. Estos incentivos van desde la obligación de las entidades públicas de realizar hasta el 30% de sus recursos para compras de bienes y servicios de las MYPE, la exención del pago de impuestos a inmuebles a favor de “parques empresariales privados”, el establecimiento de un impuesto único, la exención de aranceles a la importación, crédito en condiciones favorables, acceso prioritario a servicios de asistencia técnica, la constitución de un Fondo de Desarrollo Empresarial que otorgue apoyo en el ámbito financiero, hasta facilidades en la realización de trámites administrativos.

Pese a que el proyecto declara que “en lo concerniente a la relación material o contractual de trabajo [la MYPE] permanece sujeta a la Ley General del Trabajo y disposiciones conexas” (Art. 45), el proyecto dispone **incentivos laborales**, consistentes en la exención de obligaciones administrativas tales como “presentar documentación, cumplir requisitos de control y regulación interna y adoptar reglamentos internos” (Art. 46). Asimismo, determina que “las referidas empresas estarán únicamente obligada a dotar a sus trabajadores de adecuadas condiciones de higiene y seguridad laboral” (Art. 46).

Esta exención de obligaciones administrativas posibilita, en los hechos, que se burlen de los derechos laborales, pues no existiría la constancia de su cumplimiento. Peor aún, es el propio Estado el que se exime de sus responsabilidades de control y fiscalización en materia laboral, al disponer que el Ministerio de Trabajo no podrá imponer sanciones a las MYPE por el incumplimiento de requisitos administrativos que en la legislación laboral vigente se dispusieron para verificar la relación laboral y los derechos que de ella emergen.

Por estas razones, es posible concluir que este proyecto se convierte en un recurso para legitimar la extrema explotación vigente en empresas de reducido tamaño y para posibilitar que los propios empresarios privados recurran a estas formas de precarización de las condiciones de trabajo, con el sólo justificativo que son sólo micro o pequeñas empresas. En este sentido, se inscribe también en el intento gubernamental de **flexibilización laboral**.

- No se hace diferencia entre micro y pequeña empresa, por tanto, los incentivos serán aprovechados por empresas privadas de hasta 150.000 \$us. de capital.
- La conformación de Sociedades de Participación Laboral permitirá la difusión de micro empresas formadas por empresarios “inversionistas” y el Estado, para aprovechar incentivos, en la medida en que no hay formas efectivas de fiscalización y se eluden disposiciones del propio Código de Comercio. La participación accionaria de trabajadores se convierte sólo en un pretexto oportuno, pues las empresas estarán dominadas por inversionistas y hasta por trabajadores fantasmas.

(Continuación de la anterior página)

- Los incentivos económicos son una puerta para la apropiación de bienes estatales, evasión de impuestos y obtención de créditos.
- Se ACEPTA y LEGÍTIMA la explotación laboral, permitiendo la difusión de dichas prácticas con sólo declararse micro o pequeña empresa. La inexistencia de obligaciones administrativas en el plano laboral será el vehículo para ello.
- El anteproyecto es parte del proceso de flexibilización laboral, aplicada a través de la MAYOR INFORMALIZACIÓN de la economía. Los empresarios podrán recurrir a estas normas para evadir costos laborales como lo hacen actualmente con la SUBCONTRATACIÓN y otras formas de contratación ilegales.

Observaciones al Anteproyecto del Código Procesal del Trabajo

- **¿Cuáles son los Principios Fundamentales del Derecho Laboral?**

Los tres principios fundamentales del Derecho laboral son:

El Principio de Protección: por el que el Estado debe proteger al trabajador por ser la parte económicamente débil dentro de la relación laboral. Se encuentra contenido en la ley y la legislación.

El Principio de Intervención: Por el que el Estado debe intervenir en la relación laboral para garantizar el cumplimiento del carácter protectorio de la Ley. Se aplica en lo administrativo a través del Ministerio de Trabajo, y, en lo judicial a través de la Judicatura de Trabajo (juzgados de trabajo).

El Principio de Irrenunciabilidad de derechos: Por el que los derechos reconocidos en la Ley NO pueden ser renunciados. Ni los propios trabajadores pueden renunciar a sus derechos. Se encuentra establecido en la Ley y la legislación (Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo).

- **¿A qué principios responde el Código Procesal del Trabajo en actual vigencia?**

El Código Procesal de Trabajo actualmente vigente, responde a los mismos principios del derecho laboral: Protección, Intervención e Irrenunciabilidad de derechos, y otros, así:

La transacción (conciliación, o acuerdos entre empleador y trabajador en el Ministerio de Trabajo) **no** causa estado, es decir, **no** es definitiva, siempre puede revisarse en juicio, incluso los finiquitos de beneficios sociales efectuados ante el Ministerio de Trabajo, **debido a que los derechos sociales (laborales) son irrenunciables.** (Aquí se observan los tres principios antes señalados).

El desistimiento en un juicio laboral, tampoco causa estado, el trabajador **no** puede desistir de los derechos que demanda, **porque son irrenunciables**.

El Código Procesal del Trabajo además tiene otros principios como **la inversión de la prueba**: es el empleador quien debe probar en el juicio que ha cumplido con la ley y no así el trabajador quien pruebe que el empleador incumplió con la Ley; otro principio es el de **in dubio pro operario (en la duda se aplica en favor del trabajador)**: en caso de existir dos normas diferentes aplicables y que sean hasta contradictorias, debe aplicarse la norma que favorece más al trabajador.

Un aspecto esencial que contiene el actual Código Procesal de Trabajo es el de la **Denuncia por Infracción a Ley Social**: que es un procedimiento que se da ante la constatación del Inspector de Trabajo de que el empleador ha infringido una o varias leyes sociales, debiendo entonces elevar una denuncia por infracción a leyes sociales en vigencia ante el Juez de Trabajo, sugiriendo la aplicación de una multa al empleador y exigiendo el cumplimiento de la Ley infringida (Arts. 222 al 240 del Código Procesal del Trabajo).

Como se observa el Código Procesal del Trabajo, no puede imaginarse siquiera sin la existencia previa de la Ley General del Trabajo.

- **La Ley Sustantiva (esencial) precede a la Ley adjetiva (secundaria) y no al revés.**

No se puede pretender discutir y menos aprobar una Ley del Código Procesal del Trabajo sin conocer previamente la anunciada y oculta ley de flexibilización o de reforma laboral.

La Ley General del Trabajo es la **norma sustantiva, principal, fundamental, básica, porque es ella quien determina los derechos**; el Código Procesal del Trabajo es la **norma adjetiva, secundaria, accesoria, complementaria a la principal** porque en ella se establece la forma del proceso judicial que garantice la aplicación y cumplimiento de los derechos reconocidos en la ley principal.

El anteproyecto del Código Procesal del Trabajo pretende imponerse sin que se conozca el tenor y contenido del anteproyecto de la Ley General del Trabajo reformada que tiene preparada el gobierno y que mantiene en secreto.

- **Un Código Procesal del Trabajo, regula la forma del proceso judicial, no procedimientos administrativos.**

El Código Procesal del Trabajo debe regular cómo y quiénes conforman la judicatura laboral, los principios generales a los que deben responder los jueces o tribunales, las normas procedimentales, las partes en el proceso, el proceso, los recursos y los procesos especiales, todo **dentro de la judicatura laboral**.

El anteproyecto presentado pretende regular órganos y procedimientos **“administrativos” junto a los judiciales**, así, se quiere reformar dentro de un código procesal

(netamente judicial), la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo (parte de la administración del Poder Ejecutivo), lo que constituye una **herejía jurídica**.

- **El rol y atribuciones del Ministerio de Trabajo establecidos por la Ley principal (Ley General del Trabajo), pretende ser cambiado vulnerando la Ley General del Trabajo vigente en perjuicio de los trabajadores y sus derechos.**

El rol actual del Ministerio de Trabajo establecido por la Ley General del Trabajo, y que abarca los reclamos laborales individuales, reclamos colectivos, negociación colectiva, conflicto colectivo y arbitraje, es desvirtuado por el anteproyecto del código procesal del trabajo, al **eliminar de su vocabulario lo colectivo, llegando al colmo de afirmar que “los sindicatos” representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales y pluri-individuales**”, como si lo último no expresara precisamente lo colectivo.

Al modificarse en el anteproyecto del Código Procesal del Trabajo la estructura y funciones del Ministerio de Trabajo, específicamente en cuanto al tratamiento del Derecho Colectivo (pliegos de peticiones y reclamaciones, fase conciliatoria y arbitral), se está modificando la Ley General del Trabajo, afectando el Derecho Colectivo de los trabajadores.

Se observa con claridad la pretensión gubernamental de destruir el derecho colectivo del trabajo (derecho a la sindicalización, derecho a la negociación y conflicto colectivo y, el derecho a la huelga).

- **La “conciliación” actual no implica renuncia de derechos. El “Servicio de Conciliación Laboral” que se quiere crear no es “autónomo”, y lleva a la renuncia definitiva de los derechos de los trabajadores.**

El rol del Ministerio de Trabajo esencialmente establecida por la Ley General del Trabajo en la atención de la negociación colectiva o conflictos colectivos de trabajo, le ha dado la calidad “conciliador”, por cuanto ante pliegos de peticiones o de reclamaciones que atienden a la conquista de mejores condiciones de trabajo, se concilian pretensiones e intereses controvertidos, lo que no puede confundirse de ninguna manera con la conciliación en la que se discute derechos; así, por ejemplo, en materia civil, el acreedor puede aceptar (conciliar) que su deudor le pague la mitad de la deuda (nótese que se discute el derecho), **pero, en materia laboral, toda vez que los derechos son irrenunciables, en la “conciliación” no puede discutirse derechos, por lo que la conciliación administrativa actual, no implica renuncia de derechos.**

En el anteproyecto de Ley, se crea el “Servicio de Conciliación Laboral” con supuesta “autonomía funcional” cuando estos centros de conciliación estarán a cargo del Ministerio de Trabajo, las remuneraciones y los gastos estarán a cargo de

este Ministerio; **es el Ministerio quien designa a conciliadores, árbitros y a la Autoridad Administrativa; puede suspender los centros, a los conciliadores y disponer medidas disciplinarias contra ellos (Arts. 18-11, 20 y 21 del anteproyecto); por tanto, ¿de qué “autonomía” se habla?**

La “conciliación laboral ” propuesta en el anteproyecto de ley, **está prevista para sentar al trabajador y al empleador frente a autoridad pública (el conciliador) a fin de que renuncie a sus derechos reconocidos en la ley**, ya que si los trabajadores acuden al Ministerio de Trabajo, lo hacen para reclamar en incumplimiento de la ley y el respeto a sus derechos, no los lleva ningún otro motivo, pretensión o interés que pueda ser sujeto de controversia con el empleador.

El anteproyecto de ley señala que se levantará un “Acta de Conciliación” que será “homologada” por la Autoridad Administrativa, **la que tendrá carácter de “ cosa juzgada”, de sentencia ejecutoriada, es decir que no podrá cuestionarse o revisarse en proceso judicial tal “conciliación” que resultaría ser definitiva;** el anteproyecto señala que el Director del Centro de Conciliación “**la homologará si el acuerdo incorporado constituye una justa composición de las pretensiones e intereses controvertidos**” (Art. 41). De esta forma, incluso un funcionario administrativo se arrogaría la administración de justicia laboral, al alcanzar el acto administrativo de la “homologación” calidad de sentencia ejecutoriada, lo que es inconcebible.

- ***El proceso especial de Denuncia por Infracción a Leyes Sociales en vigencia, ha sido desterrado deliberadamente del anteproyecto en perjuicio de los trabajadores dejando sin fuerza coercitiva al Ministerio de Trabajo.***

Si el Ministerio de Trabajo constata una infracción a la ley social en vigencia, actualmente eleva denuncia al Juez de Trabajo sugiriendo una multa y exigiendo del empleador el cumplimiento de la norma infringida. ***El anteproyecto deliberadamente ha omitido este proceso especial*** (Arts. 222 al 240 del Código Procesal del Trabajo); **así, quita la fuerza coercitiva del Ministerio de Trabajo ante infracciones flagrantes a las Leyes Sociales (laborales) en vigencia, lo que significa suprimir el rol intervencionista del Estado**, de forma que los empleadores no darán la más mínima importancia al Ministerio de Trabajo.

- **Se afecta la independencia de los poderes del Estado.**

Con una norma procesal de carácter eminentemente judicial (Poder Judicial), **se pretende reformar la atribuciones administrativas del Ministerio de Trabajo (Poder Ejecutivo) y hasta se pretende arrogar atribuciones que si no competen a los tribunales del trabajo, tampoco le competen al Ministerio de Trabajo como el de “conocer controversias de intereses que se refieran a la creación**

de normas generales o de derecho nuevo” (ver párrafo II del Art. 12 del anteproyecto de CPT), que constituye más bien atribución específica del Poder Legislativo (ver Art. 59 atribución 1ª de la Constitución Política del Estado).

- **El anteproyecto no es sino una medida demagógica en cuanto a sus beneficios, cuando en los hechos pretende afectar derechos de los trabajadores.**

Se pretende enaltecer la rapidez con que se ventilarán los procesos laborales en relación al Código Procesal del Trabajo actualmente en vigencia, se sostiene que se reducirán los innumerables expedientes judiciales en la Corte de Trabajo; asimismo que se ahorrará tiempo al trabajador, sin reparar que la cauda fundamental para que existan tantos procesos judiciales laborales es la inoperancia del Ministerio de Trabajo, que no cumple su rol de intervenir en las relaciones laborales, garantizando que las leyes sociales en vigencia se cumplan.

¿Para qué servirá tener un procedimiento judicial ágil?, sí:

- la conciliación administrativa tiende a la renuncia de los derechos laborales.
- ya no habrá derechos que reclamar
- se proscriben el derecho colectivo (sindicalización, conflicto colectivo y huelga)
- se omite el proyecto especial de infracción a Leyes Sociales en Vigencia
- se acepta con calidad de cosa juzgada la conciliación
- se acepta el desistimiento

ALERTA LABORAL Nº 4

(MAYO 2000)

Introducción

Durante el mes de mayo de 2000 el gobierno boliviano dio un paso importante en su intención de imponer la flexibilización laboral, a través de la presentación de 3 anteproyectos de ley de reforma laboral (Código Procesal del Trabajo, Ley del Seguro de Cesantía, Ley de Incentivos para la Micro y Pequeña Empresa) que se orientan a reducir los derechos laborales. Sin embargo, esta maniobra causó un rotundo y generalizado rechazo de los trabajadores y sus organizaciones.

Este tema fue el dominante durante mayo y concitó la atención y el debate en el ámbito laboral, que continuó marcado por los despidos, la creciente inestabilidad y violación del fuero sindical.

Este y otros temas son presentados y analizados en el presente informe que recupera y evalúa la información de prensa restringida en los principales medios de comunicación del país.

Evaluación General

Los rasgos sobresalientes de la situación de los derechos laborales durante el mes de mayo pueden sintetizarse en las siguientes conclusiones, que surgen de la evaluación y análisis del material de prensa:

Los despidos no paran

Aunque es creciente la resistencia laboral, los despidos continuaron a lo largo del mes de mayo, aumentando significativamente el número de desocupados, que en su gran mayoría no pueden insertarse nuevamente en el mercado laboral en un empleo estable.

La persistencia de la crisis y la virtual parálisis que sufre la economía nacional no permiten que se abran nuevas fuentes de trabajo, por lo que los despidos se orientan hacia el sector informal, aunque con muy poco éxito, ya que estas actividades están saturadas, como lo reconocen las propias autoridades.

Conscientes de esta situación los trabajadores están resistiendo los despidos y, en algunos casos, lograron frenarlos.

Sin embargo, la ola de despidos es poderosa y las propias oficinas del Ministerio de Trabajo no se abastecen, especialmente en las grandes ciudades, para legalizar los finiquitos dispuestos por la ley cuando se rompe la relación obrero-patronal.

Según los informes oficiales, cada día en promedio se producen 50 despidos, lo que ha generado cerca de 6 mil casos de ruptura de relaciones contractuales en los primeros cuatro meses del año. Este número, sin embargo, es mucho mayor en la realidad ya que los registros del Ministerio de Trabajo no toman en cuenta los despidos realizados en las Prefecturas, los Ministerios y en el gran número de empresas privadas que no están registradas oficialmente.

Ante la ausencia de fuentes alternativas de ingresos, los despidos constituyen hoy por hoy en Bolivia el mayor de los atentados contra los derechos de los trabajadores, ya que les priva del sustento diario, los hunde en la pobreza y coloca a sus familias al borde de la desintegración y la violencia.

- **En el sector público**, los más afectados por los despidos durante el mes de mayo fueron los trabajadores de los municipios de las ciudades de La Paz, El Alto, Riberalta, Warnes y Oruro, aunque existen nuevas amenazas de masacre blanca en las alcaldías de Santa Cruz y otras del interior del país.
- En el municipio de La Paz ya se habrían producido en lo que va del año alrededor de 1.000 despidos de trabajadores, que eran considerados “supernumerarios”. Curiosamente, sin embargo, en la segunda semana de mayo, el alcalde Juan del Granado procedió a la contratación de 400 nuevos funcionarios. El propio Oficial Mayor de la comuna paceña, Pablo Pinell, no pudo asegurar que estos nuevos empleados no sean parte del cotidiano y endémico “cuoteo” político que caracteriza a casi todas las instituciones del sector público.
- En el municipio de Santa Cruz la amenaza de los despidos también fue contundente. El mismo alcalde Johnny Fernández se encargó de anunciar que despedirá hasta mediados de junio a los 1.800 funcionarios ediles, sin precisar cuántos y cuáles serían recontractados. Para el 2001, Fernández pretende contar con sólo 1.200 funcionarios.
- Otros 600 trabajadores de la educación fiscal también corren el riesgo de perder sus actuales puestos, luego de que el Tribunal Constitucional avalara los actos del Ministerio de Educación para renovar los servicios departamentales.
- **En el sector privado**, los despidos continuaron en las fábricas de La Paz y Cochabamba como también en la empresa del aseo de la ciudad del valle. Dadas las características del sector fabril y de la construcción, donde hay una creciente subcontratación, informalización y eventualidad, las cifras oficiales de despidos no están registrando la magnitud del problema.
- Otro caso similar fue el que se desarrolló en la cooperativa telefónica de La Paz, donde sus ejecutivos intentaron despedir a 250 empleados. Sin embargo, un paro laboral detuvo esta medida y logró, por el contrario, que los trabajadores reciban un bono. De todos modos, las autoridades de la telefónica aseguraron que los despidos se darán tarde o temprano.

Más despidos sin beneficios sociales

En lo que ya parece ser una costumbre, los trabajadores despedidos tuvieron que ingresar en huelgas de hambre, bloqueos y otras medidas de fuerza para tratar de lograr que los empresarios cumplan la ley en lo que se refiere al pago de beneficios sociales.

Vulnerando las disposiciones legales, las propias autoridades del Ministerio de Trabajo avalaron compromisos de pago de estos beneficios en cuotas y en un plazo de un año, promesas que tampoco se cumplen.

Así, un gran número de trabajadores sufren por doble partida: ya no tienen empleo y tampoco sus beneficios sociales, lo que rompe con el más elemental sentido de justicia social y laboral.

- Durante el mes de mayo, los ex trabajadores de las alcaldías de El Alto y Cochabamba se vieron obligados a ingresar en huelga de hambre en busca de obtener su derecho a recibir sus beneficios sociales.
- Lo propio aconteció en Tarija con los ex trabajadores de la empresa camionera Tribasa que hicieron huelga de hambre, manifestaciones y bloquearon caminos para lograr el pago de sus beneficios, consagrados por una legislación laboral que las autoridades no son capaces de hacer cumplir.

Decreto Supremo 23381 de 29 de diciembre de 1992 (Plazo de pago de Beneficios Sociales):

Art. 1º El plazo de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores de las empresas y entidades públicas o privadas, reconocidas por Ley y que no incluyen subsidios adicionales, no podrá de quince días perentorios, computables desde el último día de trabajo en que se concluyó la relación obrero patronal.

Art. 2º Las empresas y/o instituciones tanto del sector público como privado, que no hubieran cumplido con lo establecido en el artículo precedente, están obligadas a realizar actualizaciones y reajustes en el saldo deudor de los beneficios sociales, usando como indicador el índice de precios al consumidor (IPC) elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Estadística.

Lucha por incremento de salarios

Durante el mes de mayo la demanda del incremento salarial ganó cuerpo entre los diferentes sectores laborales, llevando a los maestros a iniciar la preparación de una huelga para conseguir un aumento del 50% y a los trabajadores del Banco Central a realizar una huelga, instalando carpas a la intemperie, con el mismo propósito.

Sin duda, la victoriosa lucha de los policías de base que recibieron satisfechos el aumento del 50% sirvió de ejemplo para el resto de los sectores y sembró el temor entre las autoridades de gobierno de que esta iniciativa sea imitada por otros trabajadores.

“Tengo terror que otros sectores exijan el mismo tratamiento salarial”, dijo el Ministro de Hacienda Ronald Maclean, al sintetizar lo que puede ser una realidad muy pronto.

Y es que día que pasa, los trabajadores están comprobando que el salario que reciben no alcanza para cubrir las más elementales necesidades de sus familias. Sin duda, cuando el salario no alcanza para pagar por lo menos una modesta alimentación y otros gastos imprescindibles, se está destruyendo la base esencial de las relaciones laborales, ya que el trabajo no tiene ningún sentido sino permite que el trabajador alimente decentemente a su familia. Los bajísimos salarios que se pagan en Bolivia son otro mayúsculo atentado a los derechos laborales.

Pero, además, esta situación se agrava en muchos casos, cuando los empresarios no pagan oportunamente esos bajos salarios como ocurrió en la empresa del aseo de El Alto y en varios medios de comunicación, como denunciaron los periodistas en su reciente Congreso. Los trabajadores de la empresa del aseo tuvieron que ingresar en huelga indefinida, exigiendo el pago de sueldos de marzo y abril.

Constitución Política del Estado:

Art.7° Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio: ... j) a una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para sí y para su familia una existencia digna del ser humano.

Art. 157° I. El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado.

II. Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos, posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

Ley General del Trabajo:

Art. 53° Los pagos de tiempo para pago de salario, no podrán exceder de 15 días para obreros y de 30 para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena.

Penalización de la protesta laboral

Ante el temor de que el descontento social y las protestas por mejores condiciones de vida y de trabajo vayan en aumento, el aparato estatal intento amedrentar a los sindicalistas mediante el castigo con un año de prisión para la dirigente del magisterio urbano Vilma Plata.

Esta es una abierta violación al fuero sindical y es un intento de penalizar con la cárcel las protestas de los trabajadores que, sin embargo, no parecen estar dispuestos a someterse en silencio a la creciente explotación que se vive en el país.

La sentencia del juez Enrique Solares fue rechazada de inmediato por los trabajadores del magisterio y de otros sectores, los que anunciaron que defenderán el fuero sindical y el derecho que tienen para luchar por el aumento de salarios y el respeto a sus conquistas sociolaborales.

Constitución Política del Estado:

Art. 159° Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como **el fuero sindical** en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, **no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.**

Decreto Ley N° 38 de 7 de febrero de 1944 (Fuero Sindical):

Art. 1° Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un Sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso. Tampoco podrán ser transferidos de un empleo a otro, ni aun de una sección a otra, dentro de una misma empresa, sin su libre consentimiento.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Art. 5° Todo empleador o representante del mismo que infringiese la disposición del Art. 1° del presente Decreto Ley o que impidiese directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por el Juez del Trabajo previo procedimiento sumario, con una multa pecuniaria de un mil a cinco mil bolivianos, y una prisión de quince días a dos meses.

Nuevas vías de flexibilización laboral

Frente al generalizado rechazo de los trabajadores ante los intentos por reformar la Ley General del Trabajo, el gobierno se empleó a fondo desde los primeros días de mayo por disfrazar la flexibilización laboral mediante la presentación de tres anteproyectos de ley: Código Procesal del Trabajo, Ley del Seguro de Cesantía, Ley de Incentivos para la Micro y Pequeña Empresa.

Con el anzuelo de otorgar un bono de cesantía, agilizar los procesos judiciales laborales e impulsar la reconversión laboral para facilitar la generación de nuevas fuentes de trabajo, el gobierno trató de avanzar por otro camino en la legalización de la flexibilización laboral comprometida con el Fondo Monetario Internacional.

Sin embargo, el análisis pormenorizado de estos anteproyectos de ley detectó rápidamente que los mismos estaban encubriendo la anulación del desahucio, la informalización de las relaciones laborales, el auge de la subcontratación, el desconocimiento de los beneficios sociales, la eliminación del Derecho Colectivo y de los principios fundamentales del Derecho Laboral (Protección, Intervención e Irrenunciabilidad de derechos). Asimismo de otros derechos adquiridos por los trabajadores, pretendiendo socavar y dejar en los hechos sin ninguna vigencia y legalidad a la actual Ley General del Trabajo.

La intención gubernamental quedó al descubierto y el rechazo fue total y unánime. Ninguna institución, ni siquiera los empresarios, apoyaron las propuestas del Ministerio de Trabajo.

Discriminación contra la mujer trabajadora

Durante el mes de mayo salió a flote nuevamente la generalizada discriminación laboral que se realiza en contra de la mujer trabajadora. Los salarios de las mujeres son 40 por ciento más bajos que los de los varones, incluso en casos con las mismas funciones y tareas. El control de la natalidad y la amenaza de despidos para las mujeres que se embaracen son cada vez más comunes.

Esta situación ha sido reconocida por el Ministerio de Trabajo que dice que la discriminación se da cuando la mujer recibe un salario menor al de los varones y cuando los empleadores no quieren contratar mujeres para no pagar los beneficios definidos por la ley en caso de embarazos.

Sin embargo, esta discriminación se verifica en las propias oficinas de dicho Ministerio, tal como denunció la Federación de Trabajadoras del Hogar que ve con preocupación cómo los Inspectores del Trabajo se parcializan en los conflictos

laborales, favoreciendo a las patronas y en contra de las trabajadoras asalariadas del hogar.

Constitución Política del Estado:

Art. 6° I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes. Goza de los derechos, libertades y garantías reconocidas por esta Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, condición económica o social, u otra cualquiera.

II. La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

Ley General del Trabajo:

Art. 52° El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

Penurias laborales de los trabajadores de la prensa

En el mes de mayo también se conoció la crítica situación laboral por la que atraviesan los trabajadores de la prensa: bajos salarios, jornadas laborales que muchas veces superan las 14 horas diarias, atraso en el pago de salarios, inestabilidad laboral, contratos eventuales ilegales, trabajos a destajo muy mal pagados y otras restricciones.

Ante ellos, el Congreso de los trabajadores de la prensa determinó luchar por un aumento salarial del 30 por ciento y el respeto a sus conquistas y derechos. Los periodistas de La Paz, también expresaron su total oposición y rechazo a la flexibilización laboral y a los anteproyectos presentados por el Ministerio de Trabajo.

Constitución Política del Estado:

Art. 157° I El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado.

II Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

Art. 7° Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio:J) a una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para sí y para su familia una existencia digna del ser humano.

Ley General del Trabajo:

Art. 53° Los pagos de tiempo para pago de salario, no podrán exceder de 15 días para obreros y de 30 para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena.

Decreto Ley n° 16187 de 16 de febrero de 1979:

Art. 2° no está permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo. Tampoco están permitidos contratos a plazo en tareas propias y permanentes en la Empresa.

En caso de evidenciarse la infracción de esas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido.

Atentados contra los trabajadores zafreros

Como ocurre cada año, los trabajadores zafreros volvieron a plantear sus necesidades básicas: un mejor pago por su sacrificado trabajo, mejores condiciones de habitabilidad en los campamentos, atención médica y el cumplimiento de las disposiciones legales.

Pero como siempre no fueron escuchados por los empresarios por lo que al concluir el mes de mayo protagonizaron protestas y bloqueos en las puertas del ingenio cruceño La Bélgica.

Otras violaciones a los derechos laborales

Otras violaciones a los derechos laborales registradas en el mes de mayo se refieren a la falta del pago de una prima que por ley les corresponde a los trabajadores de Vinto, la explotación de los niños trabajadores, especialmente en las minas, y la generalizada retención indebida de aportes laborales por parte de las empresas que no desembolsan los recursos para las entidades de salud y seguridad social.

- En la minería se presentan casos que muestran el enorme deterioro de las condiciones laborales, ya que microempresarios que trabajan en las minas de Colquiri y Huanuni estarían recurriendo a la subcontratación, en la que se vulneran todos los derechos laborales.

Constitución Política del Estado

Art. 162° Los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

DS 23570 de 26 de julio de 1993:

Art. 1° De conformidad al Art. 1° de la Ley General del Trabajo que determina, de modo general, los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral: a) la relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador; b) la prestación de trabajo por cuenta ajena; y c) la percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación.

Art. 2° Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren las características señaladas en el artículo primero, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

Art. 3° Todo pago pactado, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados a que se refiere el artículo precedente, en cualquiera de sus modalidades, constituye forma de remuneración o salario, entre otros: el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, el pago por obra producción, el pago a porcentaje, el pago en metálico, el pago en especie cuando esté permitido, etc.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Ley General del Trabajo

Art. 57°... Las empresas que hubieran obtenido utilidades al finalizar el año, otorgarán a sus empleados y obreros, una prima anual de un mes de sueldo o salario. **(Ley de 11 de junio de 1947).**

- Otra denuncia alarmante fue la realizada por los trabajadores de la construcción en Cochabamba. Según los sindicalistas, la crisis está llegando a extremos tales, que muchos obreros están trabajando en la construcción tan sólo por un plato de comida y ya no por un salario.

Constitución Política del Estado:

Art. 5° No se reconoce ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a presar trabajos personales, sin su pleno consentimiento y justa retribución.

Art. 7° Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio:J) a una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para sí y para su familia una existencia digna del ser humano.

Art. 157. I El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado, la Ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas, u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por el tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores.

Proyecciones

Sobre la base de las conclusiones anotadas anteriormente, Alerta Laboral considera que se están presentando las siguientes tendencias en el escenario laboral boliviano:

1. El rechazo a los anteproyectos de ley recientemente presentados por el Ministerio de Trabajo puede obligar a las autoridades a tratar de imponer por la fuerza estas reformas aunque sea de manera parcial o, por el contrario, retomar su intención de modificar directamente la actual Ley General del Trabajo. También puede presentarse una combinación de ambas medidas. Por ello, sólo la actitud vigilante y la lucha diaria de los trabajadores podrá frenar la legalización del desconocimiento de sus derechos.
2. En perspectiva, se puede afirmar que la lucha por el aumento de salarios irá en aumento y será la fortaleza y unidad de los sindicatos las que definan si esta meta se conquista o no. Sin embargo, la crisis económica y el temor a los despidos pueden frenar esta tendencia y obligar a los trabajadores a someterse a una mayor explotación.

LA CRISIS DEL NEOLIBERALISMO SE DESCARGA SOBRE LOS TRABAJADORES

Al concluir primera mitad del año 2000, queda en total evidencia que los trabajadores bolivianos fueron la principal víctima de la crisis que agobia al neoliberalismo. Los crecientes y masivos despidos, la mayor inestabilidad laboral, la rebaja de salarios y el inocultable deterioro de las condiciones de trabajo fueron los mecanismos que utilizaron los empresarios para reducir al máximo sus costos y así enfrentar la caída en la demanda y en la producción.

Sin embargo esta forma de enfrentar la crisis, a costa de los trabajadores, violenta los más elementales derechos laborales, al extremo que en Bolivia se está dando un peligroso proceso de destrucción de la fuerza de trabajo, que puede agravarse aún más si el gobierno logra poner en marcha sus variados intentos por legalizar la creciente explotación laboral y el desconocimiento de los derechos laborales mediante la flexibilización de las normas laborales.

Actualmente, en Bolivia, no se cumplen muchas de las normas legales destinadas a proteger los derechos de los trabajadores. Los empresarios pasan por alto estas disposiciones legales y el Ministerio de Trabajo muestra total incapacidad para hacer cumplir la ley, por lo que son los propios trabajadores los que deben asumir medidas de hecho (huelgas, movilizaciones y otras formas de protesta) para defender sus derechos.

Evaluación general

La evaluación y análisis sobre la situación de los derechos laborales durante el mes de junio permite extraer las siguientes conclusiones, sustentadas en la información de prensa publicada en los principales diarios del país:

Nadie se salva de los despidos

Aunque los despidos recaen con mayor rigor sobre los obreros y empleados, nadie está a salvo de ser echado de la fuente de trabajo, ni siquiera los gerentes y administradores, ni aun los periodistas ni los deportistas.

Los informes oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE) y las denuncias diarias muestran que, en el primer semestre de 2000, los trabajadores vivieron amenazados por el despido, acrecentándose notablemente el índice de desempleo abierto que afectaría a por lo menos 110 mil trabajadores tan sólo en las ciudades.

Pero la disminución del empleo, no sólo ha permitido que muchas empresas reduzcan sus costos de operación y puedan seguir produciendo, sino que también ha sido una fuerte presión en contra de los sindicatos y de los trabajadores de base.

La amenaza de los despidos ha jugado un rol fundamental para deteriorar las condiciones de trabajo (mayor duración de la jornada laboral, menores salarios y mayor explotación). En muchas fábricas del país, los trabajadores están siendo obligados a renunciar a sus derechos para preservar sus fuentes de trabajo.

Los despidos se han convertido en Bolivia en la mayor amenaza para los derechos laborales a la par que están sumiendo en la miseria a los desocupados, que por la crisis no pueden encontrar otra fuente alternativa de ingresos. A pesar de que casi nunca reflejan la magnitud de este extendido drama sociolaboral, los propios registros oficiales señalan que en lo que va del mes de junio, los despidos se dieron en mayor magnitud en el sector privado.

- En el sector privado, gran parte de los despidos y de los conflictos por este tema, se concentraron durante el mes de junio en las minas de Amayapampa, Huanuni, Vinto y en la ciudad de Oruro. Otros casos, aunque de menor magnitud pero que ilustran lo extendido de este problema, se dio en un periódico paceño (La Razón).
- En Amayapampa son 150 trabajadores los que intentan impedir los despidos y el consiguiente cierre de la mina. En Huanuni y Vinto la lucha laboral busca la renovación de contratos por tiempo indefinido de 689 trabajadores (305 de Vinto y 384 de Huanuni).
- En la ciudad de Oruro, los despidos durante el primer trimestre llegaron a 1.000, según la información de la Dirección Departamental de Trabajo. En esta región también se teme por la suerte de 350 trabajadores de la fábrica Ferrari Ghezzi, que se encuentra en problemas.
- Los informes oficiales del INE señalan que el 3 por ciento de los trabajadores del sector privado perdieron el empleo durante el primer trimestre del año. Los más afectados fueron los trabajadores mineros, constructores, del comercio, de la industria y de los servicios. Según las categorías ocupacionales, la reducción del empleo se operó en mayor proporción entre gerentes y administradores (-7%), profesionales (-6%) y obreros (-6%). Las ciudades más afectadas por la caída del empleo: La Paz (-6%) y Cochabamba (-8%).
- En el sector público, los más afectados por los despidos durante el mes de junio fueron los trabajadores de la Prefectura de Santa Cruz, del Servicio de Caminos de Potosí y en la Caja Nacional de Salud (CNS). En la prefectura cruceña se entregaron 50 memorándums de retiro (en lo que va del año los despidos ya llegaron a 380) y en Servicio de Caminos 10 y se aguardan otros 20.
- En la CNS, los despidos comenzaron a ejecutarse en unidades desconcentradas, aunque el impacto más fuerte recién está por venir. Según las propias autoridades del Viceministerio de Previsión Social, la terciarización obligará a despedir a 4 mil trabajadores.

Deportistas profesionales en el desamparo

Los atentados a los derechos laborales también se extendieron al ámbito del fútbol profesional de doce clubes que participan en el campeonato de la Liga Profesional del Fútbol boliviano, once clubes no cumplieron con sus obligaciones de pago de sueldos devengados, primas y premios convenidos contractualmente con sus jugadores.

Ante esta situación, los jugadores de varios clubes tuvieron que recurrir a diferentes acciones de presión —entre ellas la huelga— para exigir sus derechos y evitar abusos de los clubes que arbitrariamente llegan a reducir salarios de los jugadores.

La crítica situación de los jugadores profesionales de fútbol se manifestó claramente en el caso del club Blooming de Santa Cruz que penalizó con el despido a 16 jugadores que se encontraban en huelga exigiendo el pago de salarios y primas y premios devengados.

Recibir beneficios sociales, todo un calvario

Cobrar beneficios sociales se ha convertido en un verdadero calvario para los trabajadores que fueron despedidos en el país. En el primer semestre de este año, los conflictos en torno a los beneficios sociales fueron constantes y se registraron a lo largo de las 26 primeras semanas del 2000 y en diversas regiones del país. Junio no fue la excepción, registrándose huelgas de hambre en las ciudades de El Alto y La Paz, protestas y movilizaciones en Sacaba, Santa Cruz y Potosí, bloqueos en Tarija y juicios en Cochabamba.

El pago de los beneficios sociales debe producirse, según la ley, hasta un máximo de 15 días después de la ruptura de la relación obrero patronal. Sin embargo, muchos trabajadores no logran cobrar sus beneficios durante años, como es el caso de los empleados de los municipios.

Esta situación muestra la extrema inoperancia e incapacidad del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir la ley laboral, lo que está obligando a que sean los propios trabajadores los que deban luchar para recibir lo que en derecho les corresponde.

En Bolivia, la forma y los plazos de pago de los beneficios sociales ya no dependen tanto de lo que digan las normas y las leyes sino de la fuerza y la capacidad de organización y movilización de los trabajadores para conquistar sus derechos.

Crece la lucha por mejores salarios

Contrariamente a lo que ocurría tradicionalmente, los conflictos laborales por el tema salarial van aumentando a medida que transcurre el año y se hacen más evidentes cuando los actuales salarios no alcanzan para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

En gestiones pasadas la lucha de los sindicatos por mejoras salariales ocurría a principios de año y amainaba a medida que transcurría el tiempo. Sin embargo, el creciente peso de la crisis y la reducción del poder adquisitivo de los salarios se conjuncionaron para obligar a los trabajadores a ingresar en la lucha salarial.

Durante el mes de junio, trabajadores que en los últimos años no habían desarrollado una activa vida sindical, como los de ENTEL y del Banco Central de Bolivia, protagonizaron diversas acciones demandando incrementos salariales.

Unitariamente, los trabajadores de ENTEL desarrollaron una eficaz lucha nacional combinando diferentes medidas de presión (huelgas de hambre de los dirigentes, junto a marchas y paro de labores) que obligaron a esta empresa transnacional a otorgar un aumento salarial del 4,25 por ciento retroactivo a enero, el pago de un bono equivalente a un sueldo y medio por productividad, el aumento del bono de transporte del 107 a 180 Bs por mes y la entrega de otros 200 Bs, en tarjetas de telefonía pública.

La demanda salarial de los trabajadores del Banco Central también logró el compromiso de las autoridades para negociar un incremento salarial, que no estaría muy lejos del 40 por ciento solicitado por los trabajadores.

- En el sector público destaca la decisión del magisterio urbano y rural para iniciar fuertes medidas en busca de un aumento del 50 por ciento en sus magros salarios. Según datos oficiales, más del 60 por ciento de los maestros tiene un sueldo básico mensual menor a los 635 Bs, mientras que otro 30 por ciento gana entre 636 y 735 Bs.
- Otro factor que empuja a los trabajadores a buscar un aumento salarial, a pesar de las amenazas de despidos y del cierre de empresas, es la caída en los ingresos de los trabajadores. Según datos del INE, los sueldos de los trabajadores disminuyeron en las ciudades de La Paz y Cochabamba durante el primer trimestre de este año. Los más afectados con la rebaja de salarios en La Paz fueron: gerentes y administradores (-10%), profesionales (-8%) y empleados (-2%). Los más afectados en Cochabamba: profesionales (-12%), gerentes y administradores (-12%), empleados (-9%) y obreros (-1%).

Falta de pago oportuno de sueldos y bonos

Otra sistemática y generalizada violación de los derechos laborales es la falta de oportuno pago de sueldos y salarios, tanto en el sector público como en el privado, lo que obligó a varios sectores laborales a tomar medidas de hecho para reclamar su cumplimiento. Durante el mes de junio, este fue el caso de los trabajadores de Salud, maestros, periodistas cruceños (El Mundo) y constructores.

Esta situación ilustra de alguna manera el extremo deterioro de las condiciones laborales en Bolivia, ya que los trabajadores muchas veces deben endeudarse y virtualmente hacer milagros para cubrir sus más elementales gastos hasta recibir el pago de sus salarios, que en algunos sectores se retrasa por dos y hasta tres meses.

Al vender su fuerza de trabajo, el obrero trabaja durante un mes para su patrón, produce pero no recibe nada del empleador hasta concluir ese período de tiempo. Por ello nada justifica que los empleadores no retribuyan a sus trabajadores al cabo de esos 30 días de trabajo. Sin embargo, en muchas empresas se hace esperar el pago

de salarios por otros 15, 20 y hasta 30 días más, sin que nadie se haga cargo de los perjuicios que sufre el trabajador ni se compense la pérdida del poder adquisitivo de esos ingresos por la devaluación de la moneda local y el alza de los precios de los productos básicos.

Flexibilización laboral

Descubierta la maniobra gubernamental de disfrazar la flexibilización laboral mediante los anteproyectos de ley presentados en el mes de mayo, el Ministerio de Trabajo no tuvo otro camino que archivar, por lo menos temporalmente, el denominado Seguro de Cesantía, que buscaba liquidar el desahucio y, por otro lado, lograr el abaratamiento de la fuerza de trabajo mediante un régimen de excepción parecido al término de prueba, pero más largo, en que el trabajador no tiene ningún derecho laboral.

Sin embargo, la flexibilización laboral no se detiene porque cotidianamente son vulnerados los derechos laborales, especialmente los referidos a la prohibición de contratos temporales en tareas y propias y permanente de la empresa (esta violación está permitiendo el auge de la eventualidad donde no hay derecho que valgan), la falta del pago de beneficios sociales dentro de los 15 días después del despido, la disminución del salario y la falta de seguridad industrial.

El incumplimiento de las normas protectivas en materia laboral son tan extendidas que los dirigentes fabriles no tienen dudas sobre la total incapacidad del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir las leyes y saben que sólo con la acción de los sindicatos se puede preservar los derechos laborales.

Una muestra de cómo hacerlo fue la ejemplar lucha unitaria de varios sectores que lograron derrotar los contenidos antilaborales del Estatuto del Funcionario Público, rescatando el derecho a la sindicalización y a la huelga y preservando otras conquistas para trabajadores de universidades, salud y seguridad social. En su decidida acción de defensa de sus derechos, estos sectores obligaron al parlamento a cambiar varias disposiciones atentatorias a los derechos laborales de una ley que había sido aprobada meses antes por el propio Congreso.

Aparentemente, la extrema debilidad del Ministerio de Trabajo en este ámbito se explica por la concepción que tienen sus actuales autoridades de creer que a mayores derechos laborales para los trabajadores, hay menores posibilidades de garantizar su cumplimiento.

Discriminación contra la mujer trabajadora

El mes de junio trajo una buena noticia para las mujeres trabajadoras: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) amplió el período pagado de descanso pre y post natal de 12 a 14 semanas y consideró como una práctica violatoria de los derechos humanos la exigencia de los empleadores para que las mujeres presenten pruebas de no estar embarazadas antes de acceder a un trabajo.

Sin embargo, como de costumbre, ésta y otras recomendaciones son ignoradas por las autoridades y empresarios bolivianos que, por el contrario, recurren con creciente frecuencia a discriminar a las mujeres trabajadoras especialmente a las embarazadas. En algunas empresas incluso se llega al extremo de exigir test de embarazo a las mujeres que solicitan empleo.

Pese a ello, las organizaciones de mujeres trabajadores prosiguen batallando para hacer respetar sus derechos, mantener la jornada laboral de 40 horas (el Ministerio de Trabajo quiere aumentar a 48 horas), ampliar los beneficios del post parto para los esposos (para que tengan la posibilidad de acompañar en la parte inicial de la crianza de los niños) y para lograr la aprobación de la Ley de las Trabajadoras del Hogar.

Otras violaciones a los derechos laborales

Otra violación a los derechos laborales registrada durante el mes de junio se refiere a la preocupante situación de la industria de calzados Manaco, donde los trabajadores tuvieron que aceptar la suspensión de labores y, por tanto, el recorte del 25 por ciento de sus salarios. En esta industria, el fantasma de la quiebra y el cierre presiona directamente sobre los derechos de los trabajadores.

Otros casos están referidos a las precarias condiciones de trabajo de los zafreiros y a los constantes accidentes laborales en la construcción en todo el país. La ausencia de servicios de salud y las pésimas condiciones de salubridad en los campamentos en los que están los zafreiros, originó la muerte de dos niños y puso al desnudo la extrema explotación a la que son sometidos estos trabajadores y sus familias. En la construcción, las cifras hablan de 100 accidentes y seis muertos en seis meses en Cochabamba, mientras que en Santa Cruz ya van 20 albañiles fallecidos en accidentes de trabajo en lo que va del año.

ESTRATEGIA EMPRESARIAL: ESTABILIDAD LABORAL CON REDUCCIÓN DE DERECHOS

Desde principios de año, sobre la base de la información publicada en los principales medios de comunicación escritos del país, el CEDLA realiza una evaluación y análisis de la situación de los derechos laborales en Bolivia a través de este boletín mensual.

Cumplido el mes de julio de 2000, la evaluación muestra que el saldo es alarmante: en Bolivia se está dando una generalizada y sistemática violación de casi todos los derechos laborales consagrados en la Constitución Política del Estado, en la Ley General del Trabajo y en la legislación laboral en general.

Aprovechando la crisis económica muchos de los empresarios están colocando contra la pared a los trabajadores al exigirles que decidan entre los despidos o la disminución de sus salarios y beneficios, violentando los principios fundamentales del derecho laboral.

Un gran número de trabajadores y sindicatos están siendo obligados a renunciar a sus derechos con la esperanza de mantener su fuente de trabajo. Sin embargo, estos trabajadores están perdiendo por doble partida: primero pierden sus derechos y posteriormente, son despedidos con menos beneficios que antes.

Sin embargo, esta situación parece estar cambiando. La evaluación de los sucesos del mes de julio muestra también que hay sectores de trabajadores y sindicatos que están enfrentando estas acciones empresariales y, mediante una lucha unitaria, están preservando al mismo tiempo sus fuentes de trabajo y sus derechos.

La última experiencia del mes de julio de este año dejó una enseñanza muy clara: sólo los trabajadores unidos en torno a su sindicato pueden evitar la ola de despidos e impedir el recorte de sus derechos. En cambio, aquellos trabajadores y sindicatos que aceptan la reducción de sus derechos y conquistas a cambio de estabilidad laboral, lo único que están haciendo es debilitarse para que más adelante sean igualmente despedidos por la patronal, aunque esta vez en peores condiciones.

El caso de Huanuni y Vinto

En el caso de Huanuni y Vinto, que a principios de año fueron privatizados por la compañía inglesa Allied Deals, los trabajadores ingresaron a fines del pasado mes de junio en una huelga indefinida en defensa de sus derechos. Los trabajadores exigían la reincorporación de los despedidos, el libre ejercicio de los derechos sindicales que eran conculcados por la empresa y la transformación de los contratos eventuales que ofrecía la empresa por los contratos de duración indefinida (estabilidad laboral).

La lucha fue dura. Las fuertes presiones ejercidas por las empresas y el gobierno no lograron desanimar a los obreros, los que incluso tuvieron que paralizar no sólo la producción sino también la salida de minerales de Huanuni y Vinto. Al final, en la segunda semana de julio, los mineros lograron la aceptación de sus demandas: reincorporar a los despedidos, el respeto al sindicato y contratos permanentes para todos los trabajadores.

El caso de Plastoform

Tratando de evitar los despidos, los trabajadores de Plastoform aceptaron reducir sus salarios mediante dos convenios que fueron homologados por el Ministerio de Trabajo, pese a que los derechos laborales y sociales son irrenunciables.

En enero de 1997, la empresa emitió 40 preavisos de retiro que fueron anulados después que los trabajadores aceptaron la disminución del bono de antigüedad y renunciaron a recibir el pago de la prima anual.

En septiembre de 1999, la empresa repartió nuevos preavisos que también fueron anulados luego de que los trabajadores aceptaron el recorte de otros de sus derechos (se renuncia al bono de escolaridad y otros).

Sin embargo, pese a la reducción de los salarios aceptados por los trabajadores, a principio de julio de 2000, la empresa entregó otros 40 preavisos de retiro, despidiendo al personal antiguo y a ocho dirigentes sindicales pese a tener un conflicto colectivo en curso. De haberse ejecutado estas medidas, los despedidos no tendrían desahucio y recibirían beneficios sociales mucho más bajos porque el cálculo de sus finiquitos se harían sobre las últimas tres papeletas de pago.

En síntesis, aunque la intención de los obreros y del sindicato de la empresa Plastoform era evitar los despidos, el resultado final de esta estrategia pudo ser muy amarga: pudieron haberse dado despidos con beneficios sociales disminuidos y los trabajadores que mantendrían su fuente de trabajo ganarían menos que antes.

Pero la historia no concluye ahí, pues los obreros de Plastoform ya no están dispuestos a defender la estabilidad a través de la pérdida de otros derechos. “Esta vez no nos dejaremos”, dijo uno de los dirigentes del sindicato que denunció públicamente lo que ocurre en Plastoform y anunció que los obreros de esa fábrica defenderán sus derechos ilegalmente conculcados. Esta decisión, la denuncia pública realizada por el sindicato y los reclamos interpuestos ante el Ministerio de Trabajo, han logrado un instructivo emitido por el Jefe del Departamento de Reclamos Colectivos que reconoce la nulidad de pleno derecho de las cartas de preaviso dentro de un conflicto colectivo en curso.



República de Bolivia
 MINISTERIO DE TRABAJO
 Y LA PAZ, 4 de agosto de 2000

Departamento:

Sírvase citar No.:

Señor:
 Hans Elsner
**GERENTE GENERAL
 PLASTOFORM LTDA.**
 Presente.-



REF.: INSTRUCTIVO

Distinguido Señor:

Méjante la presente y dando cumplimiento a la Ley General de Trabajo, debo manifestar lo siguiente:

De acuerdo al Art. 105 de la Ley General de Trabajo en el que se establece que en ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos en el presente título caso contrario el movimiento se considerará ilegal, y el Art. 150 de su Decreto Reglamentario en el que se establece que desde el momento en que se plantea un conflicto colectivo, ningún obrero o empleado podrá ser suspendido de su trabajo. Salvo que atentase contra los bienes o propiedades de la empresa o efectuarse actos de sabotaje, tampoco podrá suspenderse las labores en la empresa. Teniendo en cuenta que en su empresa se extendieron memorandums de Pre-Aviso, incluso se extendieron memorandums a los trabajadores que gozan de fuero sindical y una vez que se estableció en audiencia que en la empresa existe un conflicto colectivo ya que existe un pliego petitorio por tratar, sin embargo la empresa a su cargo no cumple con lo establecido por la Ley General de Trabajo ni su Decreto Reglamentario, hechos que constituyen actos ilegales e infracción a disposiciones legales en actual vigencia.

En consecuencia y por todo lo anteriormente expuesto y con las atribuciones que la Ley le confiere a este Ministerio, se **INSTRUYE** dar cumplimiento al Art. 105 de la Ley General de Trabajo, Art. 150 de su Decreto Reglamentario y dejar sin efecto todos los memorandums de Pre-aviso extendidos a los trabajadores de la empresa PLASTOFORM LTDA. en el plazo de 72 horas a partir de la recepción del presente.

El incumplimiento al presente, será **Sancionado** de acuerdo a disposiciones legales en actual vigencia, en concordancia con el Art. 14 del D.L. 2763 del 2 de Octubre de 1951.

Atentamente.

Sr. Roby A. Oliva S.
 Jefe de Reclamos Colectivos
 MIN. DE TRABAJO Y MICROEMPRESA



PLASTOFORM LTDA.
 4-08-00

La flexibilización levanta cabeza otra vez

Durante el mes de julio, otro tema que volvió a la palestra pública fue el de la flexibilización de la legislación laboral, orientada a legalizar la reducción de beneficios y derechos de los trabajadores.

Sin embargo, la forma de llevar adelante este proceso de reforma neoliberal aún genera contradicciones entre las autoridades de gobierno y los representantes de los organismos internacionales.

En este ámbito, la flexibilización laboral puede avanzar tanto a través de la reforma de la Ley General del Trabajo como por la aprobación de los anteproyectos de Ley elaborados por el Ministerio de Trabajo sobre incentivos para la microempresa, Seguro de Cesantía y reforma del Código Procesal del Trabajo.

Según el ministro de Trabajo, Luis Vásquez, la reforma de la Ley General del Trabajo sería pospuesta hasta el año 2001. Lo mismo informó el ministro de la Presidencia, Walter Guiteras, quien aseguró que esta reforma no ingresaría a consideración del Congreso hasta el año 2002 por el elevado costo político que significaría la adopción de esta medida.

Sin embargo, el representante del Fondo Monetario Internacional (FMI), Eliahu Kreis, aseguró que el Congreso aprobará la reforma de la Ley General del Trabajo de cualquier manera, incluso sin la participación de los trabajadores. El FMI tiene suscrito un acuerdo con el gobierno boliviano donde está definido que, hasta octubre de este año, las autoridades deben enviar al Congreso la propuesta de la reforma flexibilizadora.

Estos proyectos, según el anuncio oficial del ministro Vásquez está siendo reelaborados y modificados sin la participación de los trabajadores, que ya rechazaron y cuestionaron estos anteproyectos por ser atentatorios a los derechos laborales. Por ello, esta posición gubernamental parece ser el anuncio de que estos anteproyectos intentarán ser puestos a consideración del Congreso en un futuro próximo.

A 15 AÑOS DEL 21060

En el mes de agosto el modelo neoliberal en el país cumplió quince años de vigencia, tiempo suficiente para evaluarlo a la luz de sus resultados.

Como ningún modelo económico se puede justificar al margen de los resultados que tiene sobre las condiciones de vida de la población, podemos deducir el fracaso del programa de ajuste estructural en Bolivia a partir de la situación de empleo —considerada como la fuente principal de recursos para el sostenimiento de las familias— y de las condiciones laborales, que son el resultado concreto de la aplicación de las políticas gubernamentales y de las estrategias empresariales.

El retiro estatal de las actividades económicas ha significado la destrucción masiva de empleos que cumplían con cierto tipo de protección y, fundamentalmente, con una mínima estabilidad. Pese a que el actual modelo económico se esmeró en el establecimiento de condiciones favorables para que la empresa privada se convierta en la protagonista del desarrollo nacional, ésta no ha hecho otra cosa que ratificar su histórica incapacidad para resolver los problemas nacionales. Esta situación se ha visto más agravada aún, por la creciente incursión de la inversión extranjera directa en todos los ámbitos de la economía del país, la que ha arribado atraída por las amplias ventajas otorgadas por la capitalización de las empresas públicas y por la existencia de una fuerza de trabajo muy barata. Así, la empresa privada ha concluido optando por acentuar su estrategia de competitividad basada en el deterioro ilimitado de las condiciones laborales.

En el momento actual, la situación ha empeorado por la influencia de la crisis internacional del capitalismo, que ha afectado de manera considerable a un gran número de países, entre ellos a nuestros vecinos. Esta crisis no ha tardado en llegar a Bolivia ocasionando el crecimiento del desempleo y un mayor precarización de las condiciones de trabajo. Pese a que el origen de la crisis se sitúa más allá de nuestras fronteras, es preciso subrayar que el responsable de nuestra mayor vulnerabilidad económica es precisamente el modelo neoliberal que exige la apertura irrestricta de nuestras fronteras para favorecer a la recuperación de las potencias industrializadas, ocasionando la destrucción de nuestra capacidad productiva y, principalmente, de la fuerza de trabajo.

La empresa privada no ha modificado su tradicional actitud de desarrollarse a la sombra del Estado y elude la modernización del aparato productivo y la mejora de las condiciones productivas. En este sentido, ha respondido a la crisis con el despido masivo de trabajadores y con la evasión de la legislación laboral vigente, sin dejar de aprovechar la ocasión, en muchos casos, para reducir los costos laborales con el pretexto de supuestas quiebras.

Sigue la masacre blanca

A lo largo del mes de agosto, los mayores despidos se han dado en las reparticiones públicas y en menor proporción en el sector privado.

En el sector público, los despidos se han dado en la Cámara de Diputados, Alcaldías y entre los dependientes del Ministerio de Salud, Cotel y otros. El retiro de funcionarios de estas reparticiones ha originado la protesta y la movilización de los trabajadores que, en algunos casos, lograron la reincorporación de los despedidos.

Otros sectores donde se teme que se dé un masivo despido es en el Magisterio fiscal y la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno de Santa Cruz.

En el sector privado, los despidos afectaron principalmente a los trabajadores fabriles de La Paz (Plastoform) y a los mineros de Amayapampa.

Pero a medida que aumentan los despidos también crece la resistencia de los trabajadores al igual que la percepción de la sociedad y de sus instituciones que ven en los despidos indiscriminados una verdadera violación al derecho fundamental al trabajo.

Informe de la defensora del pueblo

Así, un informe de la Defensora del Pueblo señala que el derecho al trabajo está siendo violado en Bolivia: la destitución arbitraria de los servidores públicos (trabajadores asalariados del Estado) argumentando reestructuraciones administrativas, la renovación de contratos eventuales a trabajadores que han estado bajo esta modalidad incluso hasta por 20 años, el retiro por ineficiencia sin previa evaluación de rendimiento, el no reconocer vacaciones y la pasividad del Ministerio de Trabajo y Microempresa para supervisar el cumplimiento de normas sociales, conculcan el derecho al trabajo, serían los principales rasgos de esta situación.

“La mayor cantidad de quejas ante el Defensor se refieren a situaciones que limitan o restringen el ejercicio del derecho al trabajo a los maestros, especialmente por destituciones irregulares, en contraposición con el artículo 184 de la Constitución Política del Estado, que protege la inamovilidad del personal docente”, agrega dicho informe.

El CEDLA, oportunamente alertó la pretensión del gobierno de flexibilizar aún más las relaciones laborales en el sector público a través de la denominada Ley del Estatuto del Funcionario Público que se quiso imponer, pues pretendía llevar adelante una sistemática reducción de los derechos de los trabajadores asalariados del Estado, afectando mayormente al Magisterio. En esa oportunidad se afirmó desde el gobierno que el Estatuto no vulneraba la legislación vigente; no obstante, ahora se pueden ver sus resultados en las entidades estatales, pese incluso a no encontrarse en vigencia.

Sin empleo ni beneficios sociales

Otra violación a los derechos laborales, que se está convirtiendo en una costumbre cada vez más extendida en el país, es la falta de pago de beneficios sociales a los despedidos.

Esta situación es particularmente aguda en las Alcaldías, que han retirado masivamente a su personal sin disponer de los recursos necesarios para el pago de indemnizaciones y los finiquitos correspondientes. La falta de pago de los beneficios sociales ha empujado a los trabajadores, especialmente de algunas alcaldías como la de El Alto, ha recurrir a múltiples medidas de presión en procura de hacer cumplir la ley que garantiza, por lo menos en el papel, el oportuno pago de estos beneficios.

Aparentemente, sólo la fuerza y la espectacularidad de las medidas de presión brindan la posibilidad de que los despedidos puedan recibir los beneficios que les corresponden por ley, ya que las autoridades están demostrando absoluta incapacidad para hacer cumplir lo que manda la legislación.

La lucha por los salarios

Los salarios son otra fuente de preocupación cotidiana para gran parte de los trabajadores bolivianos. En muchas empresas, especialmente en las privadas, se observa una tendencia que tiende a generalizarse para retrasar el pago de salarios más allá de lo permitido por la ley.

El retraso en el pago de salarios llega a extremos inauditos, como es el caso de los trabajadores de Offset Color que hace siete meses no reciben sus remuneraciones, por lo que se ven obligados a tomar acciones de hecho para reclamar lo que en justicia les corresponde.

En el sector público, otra preocupación en este campo son los reducidos niveles salariales que no permiten ni siquiera cubrir las más elementales necesidades alimenticias de los trabajadores.

Un ejemplo de ello, son los ínfimos niveles salariales del magisterio fiscal y que han obligado a este sector a demandar un aumento del 50 por ciento, tal como lo consiguieron los policías de base en abril de este año.

Según la Confederación del Magisterio, los salarios que perciben actualmente los trabajadores de la educación son los siguientes:

Nº trabajadores	%	Calidad	Categoría	Ingresos
23.178		Interinos	--	
10.535	32%	Recién egresados	--	Bs 400
		Administrativos	--	
		De servicios	--	
23.178	22%	Maestros	5º	Bs 676
8.428	8%	Maestros	4º	Bs 800
8.428	8%	Maestros	3º	Bs 832
9.482	9%	Maestros	2º	Bs 910
7.374	7%	Maestros	1º (22 años de servs.)	Bs 1.040
8.428	8%	Maestros	0 (27 años de servs.)	Bs 1.170
6.321	6%	Maestros	Al mérito (30 años)	Bs 1.500

Sin embargo, la lucha del Magisterio nacional no sólo reclama por el salario, sino que incluye varias otras reivindicaciones, tales como el respeto al ejercicio del derecho a la sindicalización y la huelga, debido a que es uno de los sectores más atacados por el gobierno que quiere imponer la flexibilización laboral en el sector con la aplicación del Estatuto del Funcionario Público y con el denominado Reglamento de Unidades Educativas.

En efecto, la acción gubernamental pretende sacar del Escalafón a los trabajadores administrativos, asimismo quiere concentrar en un solo portero la responsabilidad del trabajo por edificio o unidad educativa incrementando el tiempo de trabajo y las responsabilidades del mismo. Se habla de cursos de capacitación anuales para una formación “por áreas”, cuando por otro lado se pretende concentrar en un solo profesor, de los primeros niveles, la responsabilidad no sólo de su materia específica sino de materias como religión, educación física, artes, etc. En definitiva, la verdadera intención del gobierno es la de reducir el número de trabajadores de la educación y el costo salarial de los mismos en cumplimiento de acuerdos suscritos con organismos internacionales, lo que se inscribe claramente dentro de la flexibilización laboral.

La flexibilización laboral

Aunque formalmente los derechos de los trabajadores están amparados por la legislación vigente, en los hechos éstos no son respetados y, por el contrario, son conculcados masiva y sistemáticamente en todo el país.

Este fenómeno de “flexibilización laboral” de facto se está dando a través de la proliferación de los contratos eventuales, por los que se eliminan casi todos los derechos como la indemnización, el pago de horas extras, beneficios de lactancia y protección a la maternidad, seguridad social y de salud, etc.

La magnitud de esta realidad puede observarse en la reducción de los contratos permanentes en las empresas, en el veloz aumento de los eventuales y de la sub-contratación y en las denuncias laborales presentadas ante el Ministerio de Trabajo

Tan solo en el primer semestre del año, el Ministerio de Trabajo recibió 4.800 denuncias de violaciones a los derechos laborales referidas al incumplimiento en el pago de salarios, despidos intempestivos y reclamos para el pago de beneficios sociales. De este total de 4.800 denuncias, 3.648 casos fueron solucionados por la vía conciliatoria, en 912 casos los trabajadores abandonaron la defensa de sus derechos, 144 declinaron en su denuncias y 96 demandas aún están en proceso.

Pero la flexibilización no se detiene y el Ministerio de Trabajo busca alternativas como el “contrato de trabajo indefinido por tiempo parcial” para eludir el pago de horas nocturnas y dominicales. Al menos ése es el espíritu del acuerdo suscrito por el Ministerio, la transnacional McDonald’s y las universidades Católica y San Andrés de La Paz.

Si bien el “contrato de trabajo indefinido por tiempo parcial” está contemplado en la actual legislación laboral, es necesario asegurar a los estudiantes que ingresen a trabajar en esta modalidad el respectivo pago de dominicales y del horario nocturno.

LOS TRABAJADORES LUCHAN POR MEJORES CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

Al igual que en el mes de abril, la crisis social que agobia a los bolivianos se hizo patente en el mes de septiembre con inusitada virulencia en las ciudades, los caminos y el campo.

Las demandas sociales cobraron forma a través de paros, huelgas, movilizaciones, bloqueos de caminos y un duro enfrentamiento que dejó como saldo una decena de muertos, más de un centenar de heridos y la sensación de que los trabajadores bolivianos ya no están dispuestos a seguir soportando el creciente deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo. Un elemento central de esta situación es la fuerte presencia de las organizaciones laborales que desmienten su pretendida desaparición y contradicen los intentos gubernamentales de sustituirlos como actores sociales principales a través de “diálogos” sociales que no cuestionan las políticas neoliberales.

Los trabajadores de la educación, tanto urbanos como rurales, libraron una dura batalla en pos de un incremento de sus salarios y del respeto de sus conquistas sociolaborales, amenazadas por la inminente puesta en marcha de un reglamento que violentaba su escalafón y sus ingresos. Los campesinos, por su parte, demandaron la modificación y anulación de las normas legales diseñadas para privatizar el uso de la tierra y el agua. Finalmente los productores de coca demandaron el derecho de mantener el cultivo de la hoja de coca e impedir la instalación de cuarteles militares en la zona financiados por el gobierno de los Estados Unidos.

En medio del conflicto, las autoridades intentaron vulnerar los derechos más elementales de los trabajadores de la educación mediante despidos injustificados e ilegales, restricciones al derecho a la protesta y otras acciones.

La violencia indiscriminada y la militarización utilizadas para someter la protesta social, fueron más allá de los preceptos constitucionales y significaron la vigencia de un virtual Estado de Sitio.

El conflicto del magisterio

Empujados por sus bajísimos salarios, que en promedio alcanzan a menos de 500 bolivianos por mes, y amenazados por nuevas normas orientadas a restringir sus derechos, los trabajadores de la educación protagonizaron una dura batalla a lo largo del mes de septiembre.

En busca de un aumento salarial del 50 por ciento, considerado legítimo hasta por las propias autoridades, los maestros urbanos y rurales desencadenaron una ola de protestas a lo largo y ancho del país.

Con una marcha desde Oruro, huelgas de hambre de varios de sus dirigentes, una huelga general indefinida y marchas callejeras, los trabajadores de la educación convulsionaron el país, junto a los campesinos y cocalleros que enarbolaron sus propias demandas por mejores condiciones de vida y de trabajo.

En el curso del conflicto, las autoridades violentaron varios derechos laborales y atentaron contra el derecho a la huelga, violaron el fuero sindical, penalizaron la protesta con violencia y represión, amenazaron la estabilidad laboral, procedieron a despidos injustificados y trataron inútilmente de reemplazar a los educadores con personal improvisado en abierta violación a las normas que rigen el sector.

Sin embargo, los maestros soportaron la represión gubernamental. Así, ni la violencia que se ejerció contra ellos en las marchas callejeras, ni la pretendida detención de sus principales dirigentes, ni las amenazas de un despido masivo pudieron quebrar el movimiento sindical.

Malversación de aportes laborales

Otro atentado a los derechos laborales, que vulnera la legislación laboral en vigencia, es el mal uso de los recursos y aportes de los trabajadores retenidos por las empresas.

Este es el caso de los aportes laborales a la Caja Nacional de Salud (CNS) y a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), cuya indebida retención por parte de las empresas está colocando a miles de trabajadores sin atención de salud e impidiendo la jubilación de otros tantos.

Según la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros, las empresas han retenido indebidamente cerca de 110 millones de bolivianos de los aportes laborales, lo que constituye un delito que sin embargo no es castigado como establece la ley. Por la falta de estos desembolsos, miles de trabajadores no pueden acogerse a los beneficios de jubilación ni acceder al pago de primas cuando ocurren accidentes de trabajo ni otros beneficios.

En el sector de Salud, se estima oficialmente que son más de 5 mil empresas que adeudan 173 millones de bolivianos en aportes a la CNS. La falta de estos desembolsos priva de atención médica a los trabajadores e impiden que la CNS pueda renovar sus equipos y mejorar la atención a los beneficiarios de este sistema.

La retención indebida de aportes es generalizada y se da a lo largo y ancho del país, aunque en diverso grado y magnitud.

Un caso muy grave, porque entraña el desconocimiento de todo derecho laboral, es el de los trabajadores fabriles castañeros de Riberalta —que merece un análisis particularizado—, a quienes descontaron los aportes de sus magros salarios, pero no fueron depositados en la AFP Futuro.

Desconocimiento de derechos laborales de trabajadores fabriles de la castaña

A partir del problema generado por la falta de depósito de los aportes de los trabajadores fabriles de la castaña a la AFP Futuro por parte de sus empleadores, se ha suscitado una burda e ilegal “interpretación” de la legislación laboral en relación al carácter de estos trabajadores. Dicha interpretación errónea pretende ser aprovechada por los empresarios para desconocer el carácter de los trabajadores fabriles de la castaña y eludir el pago de otros beneficios otorgados por la Ley General del Trabajo a todo trabajador asalariado. Para una mayor comprensión de este problema transcribimos las disposiciones legales que sustentan nuestro análisis y el modo en que debe procederse para la recuperación de dineros indebidamente apropiados, en éste y otros casos similares.

Ley de pensiones, Ley N° 1732 de 29 de noviembre de 1996:

Artículo 14°.- COTIZACIONES. El afiliado al seguro social obligatorio de largo plazo con relación de dependencia laboral, debe cotizar mensualmente el diez por ciento (10%) de su Total Ganado con destino a una Cuenta Individual.

Artículo 23°.- DEL PROCESO EJECUTIVO SOCIAL. Procederá la ejecución social cuando se persiga el cobro de cotizaciones, primas, comisiones, intereses y recargos adeudados a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

La sustanciación se realizará ante los jueces de trabajo y seguridad social, de acuerdo a las disposiciones del Código de Procedimiento Civil para el proceso ejecutivo.

Artículo 31°.- OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (AFP). Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) deberán cumplir con las siguientes obligaciones: ...

d) Cobrar las cotizaciones y rimas devengadas, más los intereses que no hubieran sido pagados a la administradora de Fondos de Pensiones (AFP) por el empleador, sin otorgar condonaciones.

Artículo 33°.- INTERESES Y RECARGOS. El empleador que no pague en la oportunidad debida las cotizaciones y otros recursos con destino a la Cuenta Individual del Afiliado bajo su dependencia laboral deberá pagar un interés sobre cada suma no pagada, con destino a la Cuenta Individual que será determinado por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), aplicando la tasa que resulte mayor entre la rentabilidad promedio de los fondos de pensiones y la tasa bancaria activa comercial promedio.

Artículo 52°.- TIPOS PENALES. Serán sancionadas penalmente las personas que incurran en los siguientes delitos: ...

e) Apropiación Indevida según el artículo 345 del Código Penal, para el empleador que retenga montos de las cotizaciones, primas y otros recursos destinados al financiamiento de prestaciones del seguro social obligatorio de largo plazo.

Para efectos del presente artículo, los informes elaborados por la Superintendencia de Pensiones constituirán prueba pericial de oficio.

Queda claro que las cotizaciones mensuales a la AFP se aplican a los afiliados **con relación de dependencia laboral**. En este sentido, habiendo el empleador descontado el 10% sobre el salario de los trabajadores fabriles castaños, era su obligación depositar tales descuentos a la AFP y al no hacerlo, incurre en delito penal de **apropiación indebida**. Es obligación de la AFP cobrar esos montos de cotizaciones más intereses sobre cada suma no pagada con destino a la cuenta individual, vía ejecución social ante el Juzgado de Trabajo y seguridad social, e independientemente procesar penalmente al empleador por el delito de apropiación indebida, todo lo que se corrobora en las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley de Pensiones:

Reglamento de la Ley de Pensiones DS 24469 de 17/1/97:

Artículo 95.- (COBRO DE COTIZACIONES POR PROCESO EJECUTIVO SOCIAL). **La AFP está obligada y autorizada** para ejercitar la personería jurídica de sus Registrados y **se encuentra obligada a efectuar el cobro de las Cotizaciones**, Cotizaciones Adicionales, Depósitos Voluntarios de Beneficios Sociales, Primas y de las Comisiones, **más los intereses que no hubiesen sido pagados por el Empleador a la AFP. Para efectuar dicho cobro procederá la ejecución social**, y el cobro antes referido procederá aun cuando el Registrado se hubiese traspasado de AFP.

Artículo 109.- (AFILIACIÓN)

Para efectos de la presente norma, **relación de dependencia laboral es toda contratación verbal o escrita de servicios laborales por parte de los Empleadores independientemente del tiempo de la misma, de las condiciones de la prestación o si fuere por resultado, por tiempo o ambas.**

Obsérvese especialmente **el Art. 109** del Reglamento de la Ley de Pensiones que **define**, para sus efectos, **la relación de dependencia**, que no deja lugar a duda alguna en el caso de los trabajadores fabriles castaños, debiendo tenerse presente todos los aspectos relativos al carácter estacional de la labor (abril a septiembre), a las condiciones de prestación del trabajo en ambientes proporcionados por el empleador o en el domicilio del trabajador y el trabajo por producción o a destajo.

Si bien ante el reclamo de los dirigentes sindicales de 14 empresas castañas, el Ministerio de Trabajo dispuso la suspensión de todo tipo de descuentos por concepto de aporte a la AFP Futuro y la devolución de los aportes descontados “a los trabajadores a destajo que manifiesten su voluntad de no afiliarse a la misma ” (Presencia 19/07/00), basados en una Resolución Administrativa de la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros en la que se establecería que ellos (los trabajadores castaños) no están obligados a efectuar sus aportes, **tal disposición no afecta ni puede afectar la relación de dependencia objetiva y real existente, ni el carácter y naturaleza del trabajo prestado por los trabajadores castaños a quienes la legislación les reconoce expresamente como fabriles:**

DS 2357 de 26 de julio de 1993:

Art. 1º De conformidad al Art. 1º de la Ley General del Trabajo que determina, de modo general, los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, **constituyen características esenciales de la relación laboral: a) la relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; b) la prestación de trabajo por cuenta ajena; y c) la percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación.**

Art. 2º **Toda persona natural que preste servicios** intelectuales o **materiales a otra**, sea esta natural o jurídica, **en cuya relación concurren las características señaladas en el artículo primero, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella**, sea **cual fuere el rubro o actividad que se realice**, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

Art. 3º **Todo pago pactado**, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados que se refiere el artículo precedente, **en cualquiera de sus modalidades, constituye forma de remuneración o salario, entre otros:** el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, **el pago por obra o producción, el pago a porcentaje**, el pago en metálico, el pago en especie cuando esté permitido. etc.

Es necesario recurrir a la claridad del texto expreso del DS 23570 para establecer con absoluta claridad **la típica relación laboral de los trabajadores castañeros de Riberalta, quienes cumplen con todas y cada una de las características esenciales de la relación laboral, no pudiéndose tipificarlos o denominarlos de ninguna manera “trabajadores independientes” como errada y dolosamente pretenden los empleadores, máxime cuando la legislación es taxativa al respecto:**

Resolución Suprema N° 158243 de 15 de Julio de 1971:

Art. 1º.- Se considera trabajadores fabriles, incorporados a los beneficios dispuestos por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones complementarias a todos los que prestan servicios EN LAS PLANTAS BENEFICIADORAS DE CASTAÑA, a los que realizan el transporte en medios propios de las empresas dedicadas a esta actividad, a los que trabajen en labores de selección, descascarado, QUEBRADO, sancochado, secado, embalaje y otras actividades relacionadas directamente con la transformación de la materia prima.

Art. 2º.- Asimismo SE CONSIDERA TRABAJADORES FABRILES A DESTAJO a los que prestan servicios a domicilio en la faena del quebrado de la castaña.

Art. 3º.- Para efectos de la calificación de los años de servicios y pago de beneficios sociales, se reconocerán los períodos de trabajo intermitentes, a partir de la dictación de la presente Resolución.

Art. 4º.- Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Resolución.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Resolución Ministerial N° 158244 del 15 de Julio de 1971:

Art. 1º.- Se hacen extensivos en favor de los trabajadores de la goma y **la castaña** los alcances de la Ley de 14 de diciembre de 1956 (Código de Seguridad Social) en los regímenes de enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Art. 2º.- Las prestaciones establecidas en el artículo anterior, conforme a lo dispuesto en el Título VII de la Ley General del Trabajo (de los riesgos profesionales) y disposiciones complementarias, correrán a cargo de las empresas, sin costo alguno para los trabajadores.

Queda claro, en consecuencia, que la suspensión de descuentos de aportes o cotizaciones a la AFP dispuesta por el Ministerio de Trabajo, no afecta de ninguna forma la típica relación laboral y por tanto de dependencia de los trabajadores fabriles de la castaña de Riberalta, debiendo tenerse presente que ningún comunicado, instructivo ni resolución administrativa o ministerial puede alterar o modificar la clara legislación vigente al respecto.

La posición de la Cámara de Exportadores del Noroeste Boliviano (CADEXNOR) a través de su Presidente Harold Claure (Presencia 26/09/00) respecto a que "...los fabriles de la castaña son *trabajadores independientes y no dependientes como se aceptaba hasta ahora*" y más aún, que por tal razón esos trabajadores "...pierden una serie de beneficios sociales, entre los que se cuentan el finiquito, lactancia, prenatal, subsidios, e incluso el aporte a la Caja Nacional de Salud...(y que los trabajadores) tienen que hacer ...el pago del IVA del 13% sobre el total del salario a destajo ganado más el 3% a las transacciones", no es más que un exabrupto ilegal.

Siguen los despidos

En el mes de septiembre continuó la ola de despidos que se inició en 1999 y se agravó en lo que va de este año. Los nuevos despidos se dieron en la Universidad Gabriel René Moreno de Santa Cruz y entre los petroleros de Tarija, según las publicaciones de prensa.

Sin embargo, es de conocimiento público que muchos otros despidos se verifican cotidianamente en gran parte de las pequeñas unidades productivas de las ciudades. Allí, los trabajadores, que están totalmente desprotegidos y no pueden defender sus derechos, son echados a la calle y tratan infructuosamente de encontrar fuentes alternativas de subsistencia en el sector informal.

La lucha por los beneficios sociales

La falta del oportuno pago de los beneficios sociales constituye otro mayúsculo atentado a los derechos laborales de los trabajadores bolivianos.

En lo que va del año 2000 no hay mes en el que no se produzcan huelgas de hambre y otras acciones de protesta, cada vez más dramáticas, para tratar de hacer cumplir este derecho consagrado por las leyes en actual vigencia. Y septiembre no fue la excepción pues se verificaron varias huelgas de hambre de los ex trabajadores

de las alcaldías de La Paz y El Alto, que reclamaron en cumplimiento de las promesas de las autoridades para pagar beneficios sociales a los retirados.

La desesperación de los ex trabajadores llegó a extremos dramáticos que atentaron contra la vida de los trabajadores en conflicto.

Cotidianamente, los despedidos de las empresas e instituciones públicas y privadas del país protagonizaron protestas de diverso tipo en procura de sensibilizar a los responsables de estas instituciones, que casi nunca cumplen con las normas legales en vigencia.

La batalla por los salarios

En muchas empresas y entidades del sector público y privado, los trabajadores están siendo obligados a adoptar acciones de hecho (paros, movilizaciones, huelgas de hambre) para lograr que se les paguen sus salarios.

En el mes de septiembre, los trabajadores de Aguas del Illimani en La Paz, los trabajadores del matutino Presencia, del sector Salud y de otras empresas tuvieron que tomar acciones de hecho para que sus empresas les cancelen salarios atrasados. La falta de un oportuno pago de salarios ya es una constante en gran parte de las empresas privadas y públicas.

El permanente retraso en el pago de salarios se está dando con mayor frecuencia en aquellas empresas donde el sindicato no es suficientemente fuerte como para detener este atropello. En cambio, en las empresas donde hay mayor actividad sindical y unidad entre los trabajadores, la situación tiende a cambiar, ya que tras las medidas de presión algunos sindicatos lograron que la patronal se comprometiera a cancelar los salarios de manera regular y sin atrasos.

Falta de seguridad industrial

Otro tema cotidiano y que ilustra virtual desprotección en la que se halla el trabajador boliviano es la ausencia de seguridad industrial y las riesgosas condiciones de trabajo que se da en muchas actividades productivas.

En un reciente seminario realizado en Santa Cruz, tanto empresarios como autoridades coincidieron en evaluar como críticas las condiciones de trabajo en muchas de las empresas.

Tan sólo en lo que va del año 2000, ya se registraron 25 accidentes con víctimas mortales en la actividad de la construcción en la ciudad de Santa Cruz. En 1999, las víctimas fatales fueron 30.

Según las cifras de la Cámara de la Construcción de Santa Cruz, el 10 por ciento de los accidentes ocasionaron lesiones menores, el 4 por ciento enfermedades leves, dos de cada mil lesiones graves y uno de cada mil es un accidente fatal.

Las causas de las lesiones: 20 por ciento por caídas, 35 por ciento por impacto, 15 por ciento por aprisionamiento, 15 por ciento por impacto humano y 15 por ciento por otras causas.

En Santa Cruz, empresarios y trabajadores coincidieron en que las autoridades del Ministerio de Trabajo no tienen la capacidad para hacer cumplir las normas de seguridad ocupacional. Este fenómeno se da también con extrema agudeza en otros distritos del país.

Despidos ilegales dentro de conflictos colectivos en curso

Pese a la claridad de la Legislación Laboral que establece que **ningún obrero ni empleado puede ser suspendido y menos despedido de su trabajo desde el momento en que se plantee un conflicto colectivo**, los empleadores están recurriendo a esta práctica ilegal como represalias a la presentación de pliegos de reclamaciones o peticiones, tales los casos de Plastoform y Droguería INTI; ante ello el Ministerio de Trabajo **debe garantizar y exigir efectivamente el cumplimiento de la Legislación Laboral por sí mismo y sin que se requiera presión social para ello y sancionar a sus dependientes que no ejerzan sus atribuciones conforme a Ley.**

En un anterior número de Alerta Laboral, presentamos un similar instructivo emitido por el Inspector del Trabajo Roby Oliva, ante otro atentado a los derechos de los trabajadores de la fábrica Plastoform. El presente instructivo dirigido a la fábrica INTI S.A., tiene la cualidad de haber sido emitido por el Director General de Trabajo y el Jefe Nacional de Inspección de Trabajo, adecuándose a lo prescrito en la Legislación laboral, así debe quedar absolutamente claro el tenor del Art. 150 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo que señala: “Art. 150.- **Desde el momento en que se plantee un conflicto colectivo, ningún obrero o empleado, podrá ser suspendido de su trabajo...; tampoco podrá suspenderse las labores en la empresa**”, lo que en buenas cuentas, significa que ningún trabajador puede ser despedido y que tampoco puede suspenderse actividades desde que se ha presentado un pliego hasta la culminación del conflicto laboral sea por haberse suscrito un convenio o por haberse presentado dictado un Laudo Arbitral. La importancia es mayor por cuanto el inspector Oliva que actuó conforme a Ley en el primer caso, infringió la Ley Laboral en el caso de INTI, pretendiendo inventar un nuevo procedimiento al sostener que el Art. 150 citado “sólo se aplacaría luego de 10 días de presentado (planteado) el pliego, sea de reclamaciones o peticiones” lo que no es correcto, ya que de ser así los empleadores tendrían 10 días desde la presentación del pliego para tomar represalias contra los trabajadores y despedirlos a su antojo. Ese criterio personal e ilegal ha sido corregido y superado con el instructivo de la Dirección de Trabajo, logrado con la movilización de los trabajadores y de la Federación de Fabriles de La Paz que exigió el cumplimiento estricto de la Legislación Laboral en vigencia. Esta experiencia demuestra que sólo la organización de los trabajadores puede lograr el ejercicio efectivo real de sus derechos.



República de Bolivia
 MINISTERIO DE TRABAJO
 Y MICROEMPRESA

Departamento:

Sirvase citar No.:

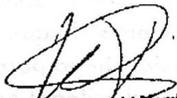
INSTRUCTIVO

Nro.014/2000

La Paz, 11 de septiembre de 2000

Se comunica a la empresa "Droguería INTI S.A." que habiendo sido formulado y presentado el pliego de reclamaciones por el sindicato de trabajadores a la parte patronal de la empresa y al Ministerio de Trabajo y M.E. en fecha 11 de agosto del presente año, los despidos producidos en fecha 14 y 15 de agosto de los corrientes se encuentran enmarcados dentro de lo que se considera un conflicto laboral tal como lo establece el Título X "De los Conflictos" de la Ley General del Trabajo así como el Título X "De los conflictos Colectivos de Trabajo" del Reglamento a la Ley General del Trabajo.

Por lo cual el Ministerio de Trabajo y Microempresa, en mérito a las atribuciones por ley conferidas INSTRUYE a la empresa DROGUERÍA INTI S.A. que proceda a dejar sin efecto los memorándums de despido dentro el plazo de 72 horas de recibido el presente instructivo, en virtud a que se debe instalar junta de conciliación para la resolución del conflicto obrero-patronal, el mismo que debe ser resuelto de acuerdo a lo establecido por los artículos 105 y siguientes de la Ley General del Trabajo y 149 y siguientes de su Decreto Reglamentario, el incumplimiento constituye infracción a ley social contemplado en el Código Procesal del Trabajo, Título VI capítulo I "Del Procedimiento por Infracción a Ley Social".


 Dr. Jorge V. Zubi-Nemtain
 DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
 MINISTERIO DE TRABAJO Y MICROEMPRESA


 Amparo Ochoa c.
 JEFE AL DE INSPECCION
 DE TRABAJO
 Ministerio de Trabajo y Microempresa

LOS TRABAJADORES RECHAZAN LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

El anteproyecto de ley que pretende reformar la ley general del trabajo actualmente vigente, bajo el título de “*propuesta técnica de nueva ley general del trabajo*” elaborado por el programa de modernización de las relaciones laborales del ministerio de trabajo y microempresa, **junto a los anteriores proyectos presentados como el del código procesal del trabajo, del seguro de cesantía, incentivo a la micro y pequeña empresa y el de sociedades cooperativas, así como el propio estatuto del funcionario público**, pretenden eliminar el derecho laboral y con él todas las conquistas sociales y derechos laborales logrados por los trabajadores en largas luchas sociales.

La estrategia gubernamental orientará a imponer la legalización de la flexibilización laboral fue cambiando en el tiempo. Durante 1998 el gobierno anunció que reformaría la Ley General del Trabajo, anuncio que generó movilizaciones de protesta durante los primeros meses de 1999 lo que obligó al gobierno a anunciar públicamente el aplazamiento de esta reforma. Sin embargo, cambiando de estrategia el gobierno ideó el “Proyecto de Ley del Estatuto del Funcionario Público”, pretendiendo vulnerar los derechos laborales del 71% de los trabajadores asalariados del Estado, constituido por maestros, trabajadores en salud, trabajadores municipales y de universidades, que cuentan con normas de protección laboral, contenidas ya sea en la Ley General del Trabajo o, en el caso del magisterio, en su Escalafón y en el Código de la Educación. Pese a la aprobación de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999 (Ley del Estatuto del Funcionario Público) sólo la movilización organizada de estos sectores de trabajadores logró su exclusión mediante el Decreto Supremo N° 25749 de 20 de abril de 2000, Decreto Reglamentario de la Ley anterior, así como la Ley N° 2104 de 21 de junio de 2000, modificatoria de la Ley N° 2027.

La estrategia gubernamental no cesó en su intento de legalizar la flexibilización laboral y en fecha 1° de mayo de 2000, hizo público cuatro anteproyectos de ley: Código Procesal del Trabajo, Seguro de Cesantía, Incentivo a la Micro y Pequeña Empresa y el de Sociedades Cooperativas. El anteproyecto del Código Procesal del Trabajo pretende modificar la vigente Ley General del Trabajo en lo que se refiere a las atribuciones del Ministerio de Trabajo en la fase de reclamos individuales y colectivos, es decir la fase conciliatoria de los reclamos laborales, donde se pretende introducir a la conciliación y al desistimiento como los mecanismos más idóneos y definitivos de renuncia de los derechos laborales de los trabajadores. El anteproyecto de Seguro de Cesantía, más que un seguro, se trata de un ahorro obrero para la cesantía que viabiliza la contratación de los despedidos, vía la reconversión o reinserción laboral, para prestar servicios en condiciones precarias de trabajo e

inseguridad laboral. El anteproyecto de Incentivo a la Micro y Pequeña Empresa tiende a consolidar las actuales prácticas ilegales de subcontratación e intermediación y pretende dar un tratamiento civil y comercial a relaciones típicamente laborales, conculcando derechos y beneficios sociales actualmente vigentes.

Los trabajadores y la ciudadanía en general, deben estar vigilantes ante la posición actual del gobierno, que ante el inmediato y contundente rechazo de los trabajadores a la “Propuesta técnica de nueva Ley General del Trabajo”, ha manifestado que la flexibilización laboral será aplazada para su tratamiento en la próxima gestión gubernamental, indicando que la flexibilización laboral será sustituida con cuatro leyes (Código Procesal del Trabajo, Seguro de Cesantía, Incentivo a la Micro y Pequeña Empresa y Sociedades Cooperativas) cuando precisamente estos cuatro proyectos introducen de hecho la flexibilización laboral, conculcando derechos de los trabajadores y modificando la Legislación Laboral vigente.

Análisis de la propuesta técnica de nueva Ley General del Trabajo:

Esta propuesta tras un falso marco protectorio afecta a todos los trabajadores de la siguiente forma:

- Pese a reconocer el principio de irrenunciabilidad de derechos admite la “conciliación” que sólo conduce a la renuncia de derechos. Declarativamente recoge en su tenor el principio de irrenunciabilidad de derechos, sin embargo en el mismo Art. 3º inmediatamente admite la “conciliación”, como lo hace también el proyecto del Código Procesal del Trabajo y que conduce, en la práctica, a sentar al trabajador frente a autoridad pública competente (inspector de trabajo) para la renuncia expresa de sus derechos irrenunciables.
- Consolida las ilegales prácticas de subcontratación e intermediación en su Art. 10º, al igual que el proyecto de “Incentivo a la Micro y Pequeña Empresa”.
- Faculta al Estado a modernizar las organizaciones sindicales y con ello a intervenir y en su caso a eliminar las representaciones sindicales de los trabajadores como se observa del Art. 13 de la propuesta.
- Ya no será la naturaleza del servicio la que determine la duración del contrato sino el capricho del empleador, eventualizando la relación laboral (Art. 19).
- Reduce el término de prueba a 1 mes a cambio de dar vía libre a contratos por tiempo determinado con lo que el trabajo permanente desaparecerá (Arts. 26 y 21 al 23 de la propuesta).
- Subasta la mano de obra nacional habilitando contrataciones en el país para desempeñar trabajo en el extranjero, sin protección real alguna (Arts. 28 a 31).
- Elimina la jornada semanal de 40 horas de las mujeres y uniforma la misma a 48 horas, violando los principios de irrenunciabilidad, de aplicación de la norma más favorable al trabajador y conculcando derechos laborales expresos (Art. 32 inc. a.).

- Pese a reconocer como jornada máxima de trabajo 8 horas diarias, introduce el concepto de “Jornada ordinaria”, con lo que se alargará la jornada diaria de trabajo, ya que se acepta tanto “horas legales” como “convencionales”, de manera que las horas legales tenderán a desaparecer (Art. 32 inc. b.), a lo que se suma la “jornada flexible” para garantizar la productividad (Art. 33 inc. c.).
- Se establece un “banco de horas”, así el trabajador en épocas de baja actividad o ventas trabajará menos de 8 horas y las que no trabaje adeudará al empleador, debiendo pagarlas en épocas de alta productividad o venta, en las que trabajará más de 8 horas, con lo que desaparecen las horas extraordinarias que actualmente se pagan con 100% de recargo (Art. 35 final).
- Establece el “salario mínimo” por zonas o regiones, con lo que se elimina el salario mínimo nacional (Art. 44).
- Establece modalidades de salario por “*unidad de tiempo, unidad de obra y comisión*”, introduciendo el pago “por horas” que no reconoce ningún beneficio; el pago por obra no considera el tiempo de ejecución de la obra con lo que se da vía libre a la superexplotación de la mano de obra (Arts. 46 a 49 de la propuesta), cuando el pago por obra debiera tener relación necesaria con el tiempo empleado para realizar la obra en condiciones normales. El no hacerlo abre la posibilidad no solo de la superexplotación de la mano de obra del trabajador, sino incluso la de sus familiares y terceros que trabajarían sin remuneración y sin protección alguna.
- No se señala escala de bono de antigüedad y se lo relega a reglamentación futura o a convenio entre partes, así el empleador reducirá los montos de la escala actualmente vigente (Art. 57), cuando la escala debe ser contemplada en legislación expresa.
- Se reduce el preaviso de retiro y el pago de desahucio de 90 días actuales a sólo 60 días o menos (Art. 69 de la propuesta).
- Se establece el “*despido con justificación legal*” por “*causas económicas: quiebra de la empresa, falta de materiales o insumos para la producción e insolvencia del empleador*” y por “*fuerza mayor: accidentes, incendios, estragos y conmociones sociales*”. En base a estas causas el empleador podrá despedir a sus trabajadores pagando sólo la mitad de la indemnización por tiempo de servicios que es actualmente de un sueldo por año trabajado (Arts. 71 y 72); de esta forma y considerando la crisis económica por la que atraviesa el país y los legítimos actos de protesta de muchos sectores de la población en defensa de sus derechos, los empleadores tendrán fácilmente a su alcance la reducción del 50% del beneficio de Indemnización por tiempo de servicios que adeudan a sus trabajadores, conculcándose este beneficio que en otros países constituye un derecho adquirido de los trabajadores desde el inicio de su relación laboral y, desterrándose de igual forma, la consolidación de quinquenios reconocida por la legislación actual. No puede entenderse de

ninguna forma a la falencia económica de un empleador ni a la situación social como argumento de “despido con justificación legal”, por cuanto no constituyen justificación legal, más aún cuando, en la propuesta también se contempla el “despido justificado”.

- Si el trabajador incurre en las causales de “despido justificado” (robo, hurto, etc.) perderá todos sus derechos laborales y no como ahora sólo los beneficios sociales del quinquenio vigente, con lo que se eliminaría la consolidación de beneficios sociales cada quinquenio. (Art. 75). La Legislación vigente, en caso de evidenciarse y comprobarse que el trabajador incurrió en las causales de despido sin goce de beneficios sociales, establece que el trabajador perderá los beneficios sociales del quinquenio vigente (nótese que respeta los beneficios de quinquenios anteriores y consolidados); sin embargo en la propuesta, se establece que el trabajador perderá todos sus “derechos laborales”, lo que es inaceptable.
- Asimismo se autoriza el retiro por abandono de trabajo por ausencia injustificada de 5 días continuos o por 6 discontinuos en un mes. (Art. 75, II, a.).
- Se hace referencia a “derechos laborales” sin señalarse cuáles son.
- No se hace ninguna referencia al derecho de los trabajadores a la seguridad social.
- La indemnización por tiempo de servicios con el nombre de “*patrimonio laboral*”, será depositado anualmente en un banco y el trabajador sólo podrá utilizar esos dineros cuando se produzca la ruptura de la relación laboral, con lo que se disminuye sustancialmente el actual monto de beneficios sociales calculados en base a los 3 últimos sueldos anteriores a la ruptura de la relación laboral. (Art. 84).
- Se hace referencia a sanciones del empleador ante varios incumplimientos, haciendo referencia a las “*sanciones por infracción a leyes sociales*” (Art. 86 y 205 inciso b. por ejemplo); sin embargo, el anteproyecto del Código Procesal del Trabajo elimina por completo ese Procedimiento de “Denuncia por Infracción a Leyes Sociales en Vigencia” contenido en los Arts. 222 al 240 del actual y vigente Código Procesal del Trabajo que se pretende reformar.
- La regulación sobre las trabajadoras del hogar echa por tierra la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar que ese encuentra en el Senado para su aprobación (Arts. 111 a 114 de la propuesta). En el caso de los trabajadores menores no respeta el Código Niño, Niña, Adolescente actualmente vigente (Arts. 101 a 106). En cuanto al trabajo asalariado del campo desconoce legislación actualmente vigente (Arts. 135 a 140); lo mismo en cuanto a los trabajadores con discapacidad (Arts. 148 a 151). Se pretende aparentar la “incorporación” de varios sectores de trabajadores a la Ley General del Trabajo, cuando es la naturaleza asalariada del trabajo la que los comprende dentro de su ámbito de aplicación con el pleno goce de sus derechos.

- Al hacer referencia a la “Conciliación prejudicial” (Art. 154), o la renuncia de derechos vía conciliación antes del juicio que es lo mismo, da por sentada la aprobación y vigencia del ilegal anteproyecto del Código Procesal del Trabajo que se pretende imponer.
- Establece la posibilidad de intervención judicial a los sindicatos para su disolución. (Art. 167 final).
- El salario de los dirigentes sindicales será pagado en un 50% por el empleador y el otro 50% con recursos de aportes sindicales (Art. 185), cuando actualmente por ley el empleador es el que paga el 100% del salario de un dirigente en comisión, lo que sumado a la eventualización del trabajo que se pretende legalizar, tiende a afectar a las organizaciones sindicales.
- Se propone que los convenios colectivos se efectúen “ *fijando los derechos y obligaciones de los grupos participantes en el convenio* ”, vale decir que se podrán fijar derechos y obligaciones al margen de la ley (Art. 186), cuando en la actualidad los convenios colectivos tienen la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores no pudiendo afectar los derechos expresamente reconocidos en la Ley.
- Los convenios colectivos durarán hasta 3 años (Art. 189), así los trabajadores no podrán efectuar más y nuevos reclamos durante todo ese tiempo, lo que garantizará los despidos indiscriminados con o sin justa causa durante ese período, ya que estos convenios resistirían fuerza de ley entre los suscribientes (Art. 209 inc. b.).
- La huelga declarada legal sólo podrá durar un máximo de 8 días. (Arts. 219 a 223). Se señala asimismo que se declarará ilegal la huelga “ *cuando no se hubiere observado los procedimientos y requisitos de forma y de fondo* ” (Art. 212); no obstante, no se señala cuáles son esos procedimientos y requisitos, con lo que igual que al presente todas las huelgas serán declaradas ilegales.

Como puede observarse, este proyecto, como los otros cuatro anteproyectos presentados por el gobierno, en definitiva tienden a legalizar la eliminación del derecho laboral, vale decir a mercantilizar y sujetar a la jurisdicción ordinaria del ámbito civil las relaciones laborales, conculcando las conquistas sociales y los derechos laborales actualmente vigentes, y a convertir en esclavos modernos a los trabajadores, eventualizando el trabajo, alargando la jornada de trabajo y reduciendo costos laborales en beneficio de los empleadores, lo que debe impedirse con la movilización organizada, unitaria y combativa de todos los trabajadores y el pueblo en general porque afecta a todos.

Las experiencias de aplicación de la flexibilización laboral en países vecinos tienen resultados dramáticos: el empleo permanente prácticamente ha desaparecido, se ha eventualizado el trabajo y con ello se han perdido o reducido al mínimo los derechos y beneficios sociales, se han reducido costos laborales y se ha ingresado a un grado de precarización o empobrecimiento creciente de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias, sin que todo hubiera coadyuvado siquiera en lo

mínimo a la generación de empleo ni a la competitividad, argumentos constantemente esgrimidos por empresarios y el gobierno para flexibilizar las relaciones laborales.

Flexibilización laboral de facto

La situación laboral de los trabajadores bolivianos es cada día peor. Hoy, mayoritariamente, los empleos en todo el país son precarios y de bajísima calidad, tanto por los reducidos e ínfimos salarios que se pagan como por la inestabilidad generada por los contratos eventuales, que muchas veces vulneran la ley y dejan a los trabajadores totalmente desprotegidos en cuanto a seguridad social, atención médica y sin el goce de otros beneficios como vacaciones, pago de primas y otros.

La flexibilización laboral, en este sentido, no ha dejado de avanzar en los hechos, tal como retrata una Encuesta del CEDLA realizada en las ciudades de La Paz y El Alto, a mediados de año, y que ilustra un alarmante deterioro de las condiciones de trabajo que paulatinamente están degradando y aniquilando a la fuerza laboral.

Esta situación se está generalizando en todo el país y en los distintos sectores de la economía, tanto entre los trabajadores asalariados del sector informal como entre los dependientes de las empresas privadas y del Estado.

Ratificando las tendencias observadas a lo largo de todo el año, el último tramo del 2000 estuvo marcado por una sistémica violación de los derechos laborales de los trabajadores bolivianos.

En el último cuatrimestre del año, la ola de despidos volvió con inusitada fuerza, privando de ingresos a miles de trabajadores en las principales ciudades del país. En un contexto generalizado de crisis, la pérdida de la fuente de trabajo se ha convertido en uno de los mayores atentados contra los trabajadores, que no sólo pierden su fuente de ingresos sino que además se ven obligados a emprender una larga y angustiosa batalla por lograr el pago de sus beneficios sociales, que por ley les corresponden.

Simultáneamente, muchos de los trabajadores que lograron eludir los despidos tuvieron que soportar, con mayor rigor que a mediados del año, los nocivos efectos de la falta de un oportuno pago de sueldos y salarios.

En Bolivia se hace cada vez más frecuente que las empresas, aduciendo dificultades generadas por la crisis, no cumplan con sus obligaciones salariales en los plazos estipulados en la legislación laboral. Esta situación también se hace extensible en lo que concierne a la entrega de los aportes laborales y patronales a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) y a la Caja Nacional de Salud (CNS).

El resultado de estas acciones empresariales, que no son sancionadas con rigor y oportunidad que establece la ley, están colocando en una muy difícil situación a los trabajadores. Así, muchos de ellos, no cuentan con su salario ni tampoco reciben atención médica ni pueden acceder a los beneficios de la jubilación.

En suma, todas estas violaciones a los derechos laborales están ilustrando la penosa situación en la que se encuentra la fuerza laboral boliviana, según se puede observar en los distintos reportes de la prensa nacional, que sirven como insumos en la elaboración de este número de Alerta Laboral.

Más y más despidos

Una evaluación de los informes de la prensa nacional permite establecer que la ola de despidos, iniciada con fuerza a principios de año y que amainó a mediados de la presente gestión, volvió a golpear con extremo rigor en la última parte del año a los trabajadores tanto del sector privado como del público.

Una muestra de ello es la información proporcionada por las propias autoridades del Ministerio de Trabajo que establecieron que en el mes de septiembre se produjo un total de 19 mil despidos en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

Las cifras oficiales dan cuenta del despido de 14 mil trabajadores en Cochabamba, 4 mil en la ciudad de Santa Cruz y más de mil en la ciudad de La Paz.

Estas cifras, sin embargo, son sólo parciales y no toman en cuenta los recientes despidos durante los meses de octubre y noviembre que afectaron, principalmente, a los funcionarios público, a los empleados de los distintos municipios del país, a trabajadores de algunas universidades y empresas como Aguas del Illimani, ENTEL, COTEL, entre otros.

En casi todos estos casos, los despidos se ejecutaron en medio de conflictos sociales, ya que los trabajadores están conscientes sobre la necesidad de preservar su fuente de ingresos al comprender que tendrán enormes dificultades para conseguir un nuevo empleo.

Pero, además, según los anuncios oficiales, se prevé que antes de que concluya el año se produzcan nuevos despidos. Este es el caso, por ejemplo de los municipios, donde se dará un drástico recorte de personal como consecuencia de la aplicación de la Ley de Participación Popular que obliga a las comunas a reducir el gasto corriente.

En el municipio de La Paz ya se anunció el despido de 400 trabajadores, en la comuna de El Alto se prevé el despido de otros 248 funcionarios y en la Alcaldía de Santa Cruz de otros 400. Lo propio acontecerá en otras Alcaldías y Prefecturas de Departamento.

En el sector privado, la situación no es mejor y ya se anuncian nuevos despidos. Este es el caso, por ejemplo, de la capitalizada Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL) que hasta fin de año tiene previsto reducir su planilla en 500 trabajadores (320 retiros efectivos, 90 transferencias y el resto en jubilaciones).

La lucha por los beneficios sociales

Para muchos de los trabajadores echados de sus fuentes de trabajo, el perder el empleo es apenas el comienzo de otro gran calvario, como es el intentar cobrar sus beneficios sociales, que por ley les corresponde.

Los datos oficiales sobre lo que acontece en la comuna de El Alto ilustran la gravedad de este atentado a los derechos laborales, que ya ha cobrado carta de ciudadanía y que muestra la total inoperancia de las autoridades del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir la legislación laboral.

Según el informe de la Oficialía Mayor Administrativa y Financiera de la comuna de El Alto, hasta ahora sólo se ha pagado beneficios sociales a uno de cada cuatro

trabajadores despedidos en la presente gestión. Los otros tres siguen peregrinando por las oficinas públicas y sometiéndose al ayuno voluntario en busca de justicia. Este es el caso de 900 ex trabajadores alteños que están impagos.

Otros trabajadores han iniciado acciones judiciales en demanda del cumplimiento de las normas legales que establecen el pago de beneficios sociales.

En algunos casos, como el de los ex trabajadores del periódico El Mundo, la justicia llega pero con extremo retardo. En este caso, la sentencia del Juzgado de Trabajo favorable a los ex trabajadores demoró un año y aún no ha sido efectivamente cumplida por los empresarios.

Los salarios se hacen esperar

Para otros miles de trabajadores bolivianos, que aún preservan su fuente de trabajo, la situación tampoco está libre de grandes dificultades y problemas. Uno de los mayores problemas, que se agudiza día que pasa, es el extremo retraso en el pago de sueldos y salarios.

Según un informe oficial de la Dirección Departamental de Trabajo de Cochabamba, y que muestra una alarmante tendencia que tiende a generalizarse en todo el país, la tercera parte de las empresas inscritas legalmente no cumplen oportunamente con el pago de sueldos en los plazos establecidos por la ley.

Tan sólo en Cochabamba hay 600 empresas que no cumplen a tiempo con el pago de salarios. La situación se ha tornado tan dramática que, incluso, ya son 350 empresas en el valle que no pagan salarios hace cuatro meses, según la información de la Dirección de Trabajo.

Sin duda, los trabajadores de estas empresas soportan a duras penas y con extremas restricciones la falta de ingresos, a pesar que cumplen disciplinadamente con sus obligaciones laborales.

La falta del oportuno pago de sueldos y salarios es otro atentado mayúsculo contra los derechos de los trabajadores bolivianos.

Demandas de aumento salarial

Otros elemento fundamental, detectado en el tramo final del año 2000, es el creciente descontento de los trabajadores de los distintos sectores por los esmirriados sueldos y salarios que perciben.

Este es el caso, por ejemplo de los trabajadores de Educación y Salud, que demandan un sustancial aumento en sus remuneraciones.

Los trabajadores del Magisterio nuevamente están en apronte exigiendo un aumento salarial del 50 por ciento, similar al concedido por el Gobierno a la tropa policial y que está siendo financiado con recursos del Tesoro General de la Nación.

Lo propio acontece con los trabajadores en Salud que exigen un aumento en su haber básico, mediante medidas de presión como paros ya ejecutados de 48 horas.

Los bajos salarios y la difícil situación que afrontan diariamente las familias de los trabajadores están presionando para que más sectores adopten estas demandas, que seguramente se acrecentarán al iniciarse el nuevo año.

INFORME ANUAL 2000

Situación de los derechos laborales en Bolivia

A lo largo del año 2000, el Centro De Estudios Para El Desarrollo Laboral Y Agrario (CEDLA) elaboró y publicó un boletín informativo mensual denominado “Alerta Laboral”, que pretende ser un registro documentado y actualizado de la situación de los derechos laborales en Bolivia.

Este documento, que se elabora sobre la base de la información diaria registrada en los principales medios de comunicación escritos del país, busca contribuir a generar una vigilancia social permanente sobre la situación y vigencia de derechos laborales reconocidos a los trabajadores bolivianos en la Constitución Política del Estado, en las Leyes y Convenios Internacionales.

En este número presentamos el Informe Anual de la Gestión 2000, donde se refleja que no existe principio mayor para el modelo neoliberal que adecuar la ley y las conductas humanas a la economía globalizada, aún en desmedro de los derechos humanos y laborales. No es casual, por ello, que la gestión se hubiese caracterizado por la sistemática y creciente violación de los más elementales derechos laborales, lo que está deteriorando aún más las precarias condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y agudizando la situación de pobreza y marginalidad de la fuerza laboral.

En el 2000, la pobreza, la miseria y la crisis social se hicieron patentes con virulencia inusitada en ciudades, caminos y el campo, a través de paros, huelgas, movilizaciones, bloqueo de caminos y enfrentamientos, claros mensajes sociales que demuestran que los trabajadores no están dispuestos a seguir soportando el creciente deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo y menos aún la flexibilización laboral que se pretende imponer a ultranza.

Agradecemos a todos los sectores de trabajadores que han respaldado “Alerta Laboral” y ratificamos el compromiso de continuar con su publicación durante el año 2001.

En Bolivia se violan los derechos laborales

Con una frecuencia inusual en la historia contemporánea del país, en el año 2000 se produjeron masivas y constantes violaciones y atentados a los derechos laborales de los trabajadores bolivianos.

Cada día del año 2000 se produjeron aproximadamente, en promedio, dos denuncias colectivas de violaciones a los derechos laborales, según el recuento diario que el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) realizó sobre la base de la información periodística publicada en los principales diarios del país y que mensualmente se fueron retratando en el boletín “Alerta Laboral”.

El recuento y la evaluación de las denuncias permiten establecer que la mayor violación durante la pasada gestión fue el despido indiscriminado de trabajadores, tanto del sector público como del privado.

Sin duda, el 2000 puede ser considerado como el año de la “masacre blanca”, ya que su intensidad y magnitud alcanzó a miles de trabajadores, en una proporción muy similar a la denominada “relocalización” de mediados de la década de los años 80.

En un escenario de crisis y recesión, como el que agobia a Bolivia, la pérdida del empleo dejó sin ingresos y sin posibilidades de manutención a gran parte de los trabajadores del área urbana, sumiendo en la desesperación y en la miseria a miles de familias.

En el ranking de violaciones a los derechos laborales, los despidos ocupan el primer lugar y concentran la tercera parte de todas las denuncias colectivas, reflejadas en la prensa nacional.

En segundo lugar en este ranking se encuentran las demandas y luchas de varios sectores laborales por lograr un incremento a sus bajísimos salarios, en una proporción que permita por lo menos cubrir los costos de alimentación de los trabajadores y sus familias.

En tercer lugar se ubica la temática de la flexibilización laboral, amenaza que cotidianamente se descarga sobre los trabajadores y que busca su legalización a través de reformas a la Ley General del Trabajo y de otros anteproyectos de ley. Estas reformas pretenden, ante todo, recortar los beneficios más elementales de los trabajadores bolivianos, buscando así abaratar el costo de la mano de obra.

A lo largo del año y pese a la resistencia laboral, la flexibilización se fue abriendo paso silenciosamente y de facto, deteriorando las condiciones de vida y de trabajo de la fuerza laboral del país.

Otros temas fundamentales y que afectaron a miles de trabajadores, tanto del sector público como del privado, fueron la falta de un oportuno pago de los beneficios sociales para los miles de retirados, así como la extrema demora en el pago de sueldos y salarios para los trabajadores activos.

Pese a que estos derechos están consagrados en la legislación laboral vigente, en los hechos fueron desconocidos y vulnerados en una proporción creciente, sin que las autoridades del Ministerio de Trabajo pudieran hacer cumplir la ley. En casi todos esos casos, los trabajadores afectados tuvieron que recurrir a medidas de hecho para tratar de lograr el cumplimiento de estos pagos y de la propia ley.

Las malas condiciones de trabajo, la falta de seguridad industrial, la aguda discriminación de género, la retención indebida de aporte para la seguridad social y salud por parte de las empresas, las normas que amenazaron la vigencia de derechos (Estatuto del Funcionario Público) y la violación al fuero sindical fueron otros atentados contra los derechos laborales durante el 2000.

Bolivia: ranking de violación de derechos laborales

Puesto	Tipo de violación de derechos	Denuncias	%
1	Despidos	243	34,5
2	Bajos salarios	118	16,8
3	Flexibilización laboral	88	12,5
4	No pago de beneficios sociales	74	10,5
5	Demora en el pago de sueldos	47	6,7
6	Malas condiciones de trabajo	34	4,8
7	Falta de seguridad industrial	27	3,8
8	Discriminación de género	25	3,6
9	Falta de aportes (AFP, CNS)	24	3,4
10	Normas que vulneran derechos	18	2,6
11	Violación del fuero sindical	6	0,8
	Total	704	100,0

Elaboración: CEDLA.

Fuente: Alerta Laboral. Ediciones mensuales. 2000.

Los conflictos sociales

La sistemática y masiva violación de los derechos laborales generó a lo largo del año 2000 una ola de conflictos sociales en todo el país.

Según un recuento parcial del Ministerio de Trabajo, cada día se produjo en Bolivia por lo menos un conflicto laboral colectivo, lo que de algún modo ilustra el descontento y la protesta generalizada de los trabajadores ante el incumplimiento de las normas laborales que protegen sus derechos.

Hasta fines de octubre de 2000 se desataron 394 conflictos colectivos, que desembocaron en marchas, huelgas y bloqueos, la mayor parte de ellos. Los meses más conflictivos, según el recuento oficial, fueron los de marzo-abril y los de agosto-septiembre.

Conflictos colectivos por mes*

Mes	Conflictos	%
Enero	15	3,8
Febrero	28	7,1
Marzo	52	13,2
Abril	53	13,5
Mayo	22	5,6
Junio	43	10,9
Julio	25	6,3
Agosto	55	14,0
Septiembre	79	20,1
Octubre	22	5,6
Total	394	100,0

* Datos al 26 de octubre de 2000.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

Las estadísticas oficiales muestran que la mayor parte de los conflictos se produjeron en los sectores de los servicios (educación, salud y otros) y en el ámbito sindical.

Conflictos colectivos por actividad*

Actividad	Conflictos	%
Educación	107	27,2
Act. Sindical	37	9,4
Salud	25	6,3
Agricultura	24	6,1
Municipales	16	4,1
Comunicaciones	15	3,8
Transporte	14	3,6
Gremiales	13	3,3
Industria	8	2,0
Pasivos	7	1,8
Policía	6	1,5
Otros	122	31,0
Total	394	100,0

* Datos al 26 de octubre de 2000.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

A nivel de regiones, los conflictos se desarrollaron con mayor intensidad en la ciudad de La Paz y en otras ciudades del eje central.

Conflictos colectivos por región*

Región	Conflictos	%
La Paz	159	40,4
Cochabamba	49	12,4
Santa Cruz	48	12,2
El Alto	32	8,1
Nacional	24	6,1
Tarija	21	5,3
Oruro	20	5,1
Potosí	17	4,3
Sucre	12	3,0
Beni	10	2,5
Eje Troncal	1	0,3
Pando	1	0,3
Total	394	100,0

* Datos al 26 de octubre de 2000.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

La magnitud de la violación de los derechos laborales fue tan extendida que la propia Defensoría del Pueblo estableció que entre los 10 derechos más vulnerados en el país en el año 2000 están los referidos al derecho al trabajo, a la remuneración y a la seguridad social. El informe anual de la Defensoría del Pueblo presentó el siguiente ranking:

Los 10 derechos más vulnerados

Derecho Vulnerado	%
Petición	16,0
Trabajo	15,0
Debido proceso	15,0
Remuneración	13,0
Propiedad privada	12,0
Seguridad e integridad	10,0
Dignidad	7,0
Seguridad social	5,0
Libertad	3,5
Igualdad jurídica	3,5

Fuente: Informe del Defensor del Pueblo 2000.

El año de los despidos

Sin duda, el 2000 pasará a la memoria histórica como el año de los despidos, que generaron una enorme inquietud y frustración en miles de familias de trabajadores. Según permite establecer de manera documentada el registro de la prensa nacional, la ola de despidos fue constante durante toda la gestión, tanto en el sector público como en el privado.

En el sector público se echaron a la calle a miles de trabajadores dependientes de las empresas que fueron privatizadas, de la Administración Pública, de las Prefecturas y de los municipios.

Según las autoridades, la reducción del gasto público fue uno de los principales factores que explicaron el despido masivo de funcionarios, muchos de los cuales no percibieron ni siquiera sus beneficios sociales.

Un recuento parcial extraoficial sobre los despidos en el sector público permite establecer que fueron echados 1.500 dependientes de los Ministerios, algo más de 1.000 de las Prefecturas, alrededor de 700 de las empresas privatizadas (Vinto, Huanuni, Colquiri y otras) y cerca de 4.000 de los municipios.

En el sector privado, la ola de despidos también fue notable y abarcó a las empresas de la industria, el comercio, la construcción, la minería y el transporte, entre otros.

Un informe oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE) reveló que hasta el tercer trimestre de 2000, el sector privado nacional había reducido su capacidad de empleo en 2, 1 por ciento. Los más afectados por los despidos y la reducción del empleo fueron los obreros, profesionales, empleados y gerentes.

Los datos del INE muestran que hasta el tercer trimestre de 2000, perdieron su empleo 5 de cada 100 obreros, 4 de cada 100 profesionales, 4 de cada 100 gerentes y administradores y cerca de 2 de cada 100 empleados. Según los informes oficiales, hasta el primer semestre ya habían perdido su empleo ocho de cada 100 trabajadores de la construcción, 16 de cada 100 trabajadores de la industria de madera e imprentas y 4 de cada 100 trabajadores mineros. Otras actividades en las que el empleo disminuyó drásticamente fueron: el comercio al por mayor (12%), transporte (7%), la industria de alimentos, tabaco y bebidas (5%), la industria de químicos y plásticos (4%), hoteles (4%) los servicios inmobiliarios (9%).

En caso todos los casos, los despidos y la reducción del empleo en el sector privado se produjo por la decisión declarada de los empleadores de reducir sus costos de producción como forma de enfrentar la crisis.

La ola de despidos, masiva e indiscriminada, vulneró por ello los preceptos constitucionales, ya que la mayor parte de los despedidos no pudo obtener otra fuente de empleo ni, por tanto, ingresos que les hubiesen permitido financiar sus necesidades básicas y las de su familia. La Constitución Política del Estado establece que el trabajo es un deber y un derecho (Art. 156), que goza de la protección del Estado (Art. 157-I) y que corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos la posibilidad de una ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y

remuneración justa (Art. 157-II). Sin embargo, todos estos preceptos constitucionales han sido sistemáticamente vulnerados por el Estado, los gobiernos locales y la empresa privada.

En un escenario de crisis generalizada y ante la imposibilidad de obtener nuevas fuentes de empleo, los despidos y la consecuente inestabilidad laboral pasan a constituirse en las mayores violaciones a los derechos laborales durante el año 2000. Los miles de despedidos fueron privados del sustento diario y se hundieron en la pobreza, acrecentándose la destrucción de la fuerza de trabajo, el aumento de la explotación laboral y colocando a las familias bolivianas al borde de la desintegración, la frustración y la violencia.

Sin salarios ni beneficios sociales

Pero además de perder la fuente de trabajo, una gran parte de los despedidos tuvo que afrontar durante la gestión otro mayúsculo atentado a sus derechos como lo fue la falta de un oportuno pago de sus beneficios sociales.

En el 2000 casi todos los ex funcionarios de las alcaldías y muchos de la empresa privada se vieron obligados a tomar acciones de hecho (huelgas de hambre, marchas, crucifixiones, etc.) para obtener sus beneficios sociales. Muchos de ellos lograron pagos parciales y otros aún batallan por este objetivo, que pese a estar consagrado en la legislación laboral fue sistemáticamente eludido.

Y esto ocurrió a pesar que la Constitución Política del Estado (Art. 162) establece que las disposiciones sociales son de orden público y por tanto de cumplimiento obligatorio y que los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores son irrenunciables, como lo ratifica la Ley General del Trabajo (Art. 4).

El Decreto Supremo 23318 de 29 de diciembre de 1992 establece el plazo para el pago de beneficios sociales no puede exceder a los 15 días de producida la ruptura de la relación laboral. Sin embargo, estas disposiciones no fueron acatadas, sin que el Ministerio de Trabajo, encargado de hacer respetar estas normas, hubiese cumplido su rol de exigir el pago oportuno de estos beneficios. Por el contrario, esa repartición pública avaló el pago de beneficios sociales en cuotas mensuales, lo que constituye otra violación a las normas y a los derechos laborales.

Demora en el pago de sueldos y bonos

En la gestión del 2000, la extrema demora en el pago de sueldos y de bonos se tornó en una constante, que cada vez se hizo más generalizada y preocupante, tanto en el sector público como en el privado. Esta violación a los derechos laborales fue una norma. Muchos de estos casos fueron denunciados públicamente y desataron conflictos y protestas entre los trabajadores. Sin embargo, otros tantos casos no fueron denunciados por el evidente temor de los trabajadores de perder su fuente de empleo.

Según las informaciones de prensa, la demora en el pago de las remuneraciones llegó a extenderse incluso por varios meses, en los que lo afectados tuvieron que

extremar recursos para lograr el sustento diario de sus familias. En otros casos, los trabajadores sólo percibieron parte de sus salarios como “adelantos”, lo que también vulnera la legislación vigente.

Los periodos de tiempo para el pago de salarios no pueden exceder los 15 días para los obreros y los 30 días para los empleados, tal como establece la Ley General del Trabajo (Art. 53). Esta norma fue sistemáticamente incumplida, especialmente en el sector privado.

Bajos salarios

La percepción de bajísimos salarios, que no permiten cubrir las necesidades más elementales de los trabajadores, fue otra sistémica y extendida violación a los derechos laborales en el año 2000. En general, los trabajadores bolivianos reciben un ingreso mensual que es considerado como uno de los más bajos de la región y que no permite una adecuada y digna reproducción de la fuerza de trabajo, lo que obligó a que más miembros del hogar se lancen al mercado de trabajo en busca de lograr un ingreso adicional, aunque en condiciones precarias y de sobreexplotación.

Esta situación contradice abiertamente el espíritu de la Constitución Política del Estado (Art. 7 inc. J) que establece como derecho fundamental de las personas el obtener una remuneración justa por su trabajo y que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano. La misma Constitución (Art. 157-II) determina que el Estado debe crear las condiciones que garanticen para todos las posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa. Sin embargo, los actuales salarios no cumplen con esta elemental disposición, destruyéndose así la base esencial de las relaciones laborales.

Los bajos salarios y el evidente deterioro de la capacidad adquisitiva de los ingresos laborales generaron varios conflictos sociales, destacándose el motín policial del mes de abril que concluyó con el incremento del 50 por ciento en los salarios de la tropa policial. Otros sectores (maestros, salud y otros) también desarrollaron acciones tratando de lograr igual objetivo, aunque con resultados diversos.

Una Encuesta del CEDLA, levantada a mediados de la gestión, permitió conocer el bajísimo nivel salarial de los trabajadores de la ciudad de La Paz, lo que muy bien puede generalizarse para el conjunto del país.

Ciudad de La Paz: Ingresos laborales nominales (En Bolivianos)

Categoría ocupacional	Ingreso
Asalariados*	1.858,6
No-asalariados**	1.164,7
Obrero	743,8
Empleado	2.306,2
Patrón, empleador o socio	3.359,8
Professional	2.449,3
Trabajador por Cuenta Propia	605,9
Trabajadora del Hogar	410,7

(*) Comprende Obreros y Empleados.

(**) Comprende Patrones, Profesionales y Trabajadores por cuenta propia.

Fuente: Cedla, ECEDLA-2000.

Reducción de salarios y otros

En el campo salarial, otra grave violación a los derechos laborales fue la reducción de los ingresos de los trabajadores, generada a través de la virtual eliminación de los bonos de movilidad, primas e incluso de la rebaja del salario básico.

En muchas empresas esta reducción de ingresos operó a partir del despido de trabajadores y la contratación de otros pero en peores condiciones contractuales. En otros casos, los trabajadores se vieron obligados a renunciar a sus conquistas y derechos para no perder la fuente de empleo.

Esta política de reducción de derechos vulneró los preceptos constitucionales que consagran la irrenunciabilidad de derechos. Sin embargo, y pese a su inconstitucionalidad, esta política fue avalada por el Ministerio de Trabajo, instancia que llegó a homologar acuerdos y convenios violatorios a la Ley General del Trabajo. Un ex ministro de Trabajo llegó incluso a decir públicamente. “No sabemos qué es mejor: o hacer cumplir la ley con el cierre de fuentes de trabajo u homologar acuerdos con reducción de salarios o derechos pero que mantienen las fuentes de trabajo”. La ex autoridad apostó por lo segundo, lo que constituye una aberración jurídica y que demuestre la voluntad flexibilizadora del Ministerio de Trabajo.

Pero la reducción de los derechos adquiridos por los trabajadores no sólo se dio en el sector privado, sino que también trato de ser impulsada en el sector público, a través de la Ley del Estatuto del Funcionario Público. Las protestas y luchas laborales frenaron tal intención.

Falta de seguridad industrial

Otro tema cotidiano y que ilustra la virtual desprotección en la que se halla el trabajador boliviano es la ausencia de seguridad industrial y las riesgosas condiciones de trabajo que se dan en muchas actividades productivas.

Este es un tema recurrente y que sale con fuerza a la luz pública cada vez que ocurre un accidente de trabajo, lo que está siendo mucho más frecuente, especialmente en las grandes ciudades.

Un ejemplo que muestra la crítica situación de la seguridad industrial es lo que ocurre en la ciudad de Santa Cruz. Allí, se han producido según datos parciales por lo menos 25 accidentes con víctimas mortales en la actividad de la construcción. Según cifras de la Cámara de la Construcción de Santa Cruz, el 10 por ciento de los accidentes ocasionaron lesiones menores, el 4 por ciento enfermedades leves, dos de cada mil lesiones graves y uno de cada mil es un accidente fatal. Las causas de las lesiones: 20 por ciento por caídas, 35 por ciento por impacto, 15 por ciento por aprisionamiento, 15 por ciento por impacto humano y 15 por ciento por otras causas.

La situación de inseguridad laboral que se da en Santa Cruz es muy similar a la que se vive en todas las ciudades del país y muestra el generalizado incumplimiento y violación de las normas como la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, más conocida como Ley de Seguridad Industrial, y que norma las condiciones en las que se debe desarrollar el trabajo.

La inobservancia de la legislación por parte de las empresas también se expresa cuando sistemáticamente eluden su responsabilidad a la hora de indemnizar o pagar por la curación y daños a los trabajadores afectados, lo que es más frecuente con el auge de la subcontratación. Y esto ocurre a pesar que el Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (Art. 81) establece en el tema de riesgos profesionales que “la responsabilidad del contratista, que por cuenta ajena, toma a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del patrono”.

Actualmente, la subcontratación está permitiendo, dolosamente, que el principal empleador eluda su responsabilidad en los accidentes de trabajo, así como otras obligaciones laborales como aguinaldos, bonos de antigüedad, beneficios sociales y otros. No es casual, por ellos, que la mayor parte de los trabajadores de la construcción, que son los más afectados por la falta de seguridad industrial, no cuentan con protección laboral alguna, carezcan de seguridad social y no tengan atención médica ni seguro. En este ámbito, como en otros, el Ministerio de Trabajo tampoco hizo cumplir las normas mínimas de defensa de los trabajadores.

Falta de aportes a la seguridad social

Otro atentado a los derechos laborales, que vulneró impune y abiertamente la legislación laboral en vigencia y que ya cobró carta de ciudadanía durante el año 2000, fue el mal uso de los recursos y aportes de los trabajadores que han sido retenidos ilegalmente por las empresas.

Este es el caso de los aportes laborales a la Caja Nacional de Salud (CNS) y a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), cuya indebida retención por parte de los empresarios dejó a miles de trabajadores sin atención de salud e impidió la jubilación de otros tantos. Según la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros,

las empresas han retenido indebidamente cerca de 110 millones de bolivianos de los aportes laborales, lo que constituye un delito que sin embargo no es castigado como establece la ley. Por la falta de estos desembolsos, miles de trabajadores no pueden acogerse a los beneficios de jubilación ni acceder al pago de primas cuando ocurren accidentes de trabajo ni otros beneficios.

En el sector de Salud, se estima oficialmente que son más de 5 mil empresas que adeudan 173 millones de bolivianos en aportes a la CNS. La falta de estos desembolsos priva de atención médica a los trabajadores e impiden que la CNS pueda renovar sus equipos y mejorar la atención a los beneficiarios de este sistema.

La retención indebida de aportes es generalizada y se da lo largo y ancho del país, aunque en diverso grado y magnitud. Pese a que las normas legales pertinentes establecen mecanismos procedimentales y sanciones para los empleadores que retingan indebidamente los aportes de los trabajadores, ni la CNS ni las AFP iniciaron las acciones sociales coactivas par el cobro de esos aportes. Del mismo modo, el Ministerio de Trabajo tampoco intervino para superar el problema de la suspensión de los servicios de atención médica para los trabajadores ni tampoco coadyuvó a trámites de jubilación de otros tantos.

Violación del fuero sindical

Como no ocurría en otras gestiones, durante el año 2000 también se produjeron varios atentados contra el fuero sindical y contra el derecho de los trabajadores a organizarse y defender sus conquistas.

Las violaciones al fuero sindical se expresaron a través del despido de algunos dirigentes sindicales, las presiones y amenazas para retirarlos de la fuente de trabajo, la persecución y detención de dirigentes, su encarcelamiento, el inicio de procesos judiciales contra ellos y las golpizas y malos tratos inferidos contra algunos de ellos. En su generalidad, estos atentados contra el fuero sindical buscaron debilitar la protesta y organización de los trabajadores, amedrentar a los sindicatos y someterlos a las directrices empresariales y gubernamentales.

Todos estos actos vulneraron las disposiciones legales que garantizan el fuero sindical como los establecidos en la Constitución Política del Estado y en el Decreto Ley N° 38 de 7 de febrero de 1944 (Art. 1° y 5°).

Por sus implicaciones, un caso que mereció la atención en el 2000 fue el referido al magisterio, cuya lucha y huelga intentó ser penalizada con la cárcel para sus dirigentes, con el despido de los maestros huelguistas, con la violencia y la represión contra las marchas y manifestaciones. En suma, varias acciones ilegales con el único propósito de impedir el derecho a la protesta.

Flexibilización laboral

Durante la gestión 2000 prosiguió, pese a la resistencia laboral, la flexibilización de las relaciones laborales que no es otra cosa que la violación de los derechos laborales formalmente amparados por la legislación vigente.

Este fenómeno de “flexibilización laboral” de facto se está dando a través de la proliferación de los contratos eventuales, por los que se eliminan casi todos los derechos como la indemnización, el pago de horas extras, beneficios de lactancia y protección a la maternidad, seguridad social y de salud, etc. La magnitud de esta realidad puede observarse en la reducción de los contratos permanentes en las empresas, en el veloz aumento de los eventuales y de la subcontratación y en las denuncias laborales presentadas ante el Ministerio de Trabajo.

Tan sólo en el primer semestre del año, el Ministerio de Trabajo recibió 4.800 denuncias de violaciones a los derechos laborales referidas al incumplimiento en el pago de salarios, despidos intempestivos y reclamos para el pago de beneficios sociales. De este total de 4.800 denuncias, 3.648 casos fueron solucionados por la vía conciliatoria, en 912 casos los trabajadores abandonaron la defensa de sus derechos, en 144 casos se declinó la denuncia a la Judicatura del Trabajo y 96 demandas aún están en proceso.

Según informes del Ministerio de Trabajo, en los últimos meses del año se presentaron en la ciudad de La Paz un promedio diario de 250 denuncias laborales, lo que ilustra la magnitud de las violaciones a los derechos laborales.

Propuesta de Nueva Ley General del Trabajo

Lo que si no pudo avanzar durante el año 2000 fue la legalización de la flexibilización laboral a través de una nueva Ley General del Trabajo.

Pese a los variados intentos y los millonarios recursos destinados para imponer profundos recortes en los derechos laborales, los trabajadores se opusieron frontalmente a esta medida, lo que obligó al propio Presidente de la República a anunciar el archivo de esta reforma por lo menos hasta el año 2002. El proyecto elaborado por el Programa de Modernización de las Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y denominado “Propuesta técnica de nueva Ley General del Trabajo”, que salió a luz pública en el mes de diciembre, postulaba el recorte de varios e importantes derechos laborales. La propuesta oficial planteaba el aumento de la jornada laboral para las mujeres, la disminución de los beneficios que obtiene el trabajador cuando es retirado de la empresa, propiciaba la renuncia de los derechos laborales y consolidaba las ilegales prácticas de la subcontratación y de la eventualidad.

El proyecto buscaba, asimismo, penalizar la protesta laboral, reducir el accionar de los sindicatos, eliminar el salario mínimo nacional, generalizar los contratos por obra en los que no hay beneficios y derechos laborales, así como impulsaba otros atentados contra los trabajadores. En suma, se trataba de un proyecto orientado a recortar los derechos laborales y abaratar sustancialmente el costo de la mano de obra en Bolivia.

Otros anteproyectos de ley

Con el mismo espíritu el Poder Ejecutivo intentó, también, modificar las relaciones obrero patronales mediante los anteproyectos de ley modificación del Código Procesal del Trabajo, del Seguro de Cesantía e Incentivo para la Micro y Pequeña Empresa.

El anteproyecto del Código Procesal del Trabajo pretende modificar las atribuciones y función del Ministerio de Trabajo en la fase de conciliación de reclamos laborales, tanto individuales como colectivos, introduciendo conceptos antilaborales como el de la consolidación de la renuncia de los derechos laborales vía la conciliación de derechos. Esta conciliación tendría carácter de “cosa juzgada”, inapelable e indiscutible, lo que junto al aceptamiento del desistimiento en materia laboral —actualmente prohibida en la legislación vigente— conduciría a la desaparición del propio Derecho laboral para convertirlo en derecho civil o comercial.

El anteproyecto de Seguro de Cesantía busca, en lo fundamental, que el propio trabajador se pague, con sus ahorros, el salario durante una eventual cesantía.

Del mismo modo, el anteproyecto de Ley de Incentivo a la Micro y Pequeña Empresa pretende, en lo laboral, consolidar las actuales prácticas ilegales y flexibilizadoras como la subcontratación e intermediación. La subcontratación es una forma ilegal de ocultar típicas relaciones laborales en contratos civiles de prestación de servicios u obra, sin beneficios sociales de ninguna naturaleza.

Todos estos anteproyectos de ley y reformas aún están de pie y podrían ser enviados a consideración del Congreso Nacional durante el año 2001, pese a la ya anunciada oposición y rechazo de los trabajadores.

Malas condiciones de trabajo

Las denuncias sobre las críticas condiciones del mercado laboral bolivianos demostraron que en Bolivia la flexibilización laboral es mucho más que una simple palabra.

A lo largo del año 2000, la situación de la fuerza laboral se fue deteriorando merced al avance de la creciente inestabilidad laboral, el mayor número de contratos eventuales de trabajo, la ampliación de la jornada laboral, la reducción del salario real, la disminución de la cobertura de la seguridad social y de salud para los trabajadores, entre otros factores.

El alarmante deterioro de las condiciones de trabajo en el país muy bien puede ser ejemplificado con lo que ocurre en la ciudad de La Paz, donde una reciente encuesta del CEDLA pudo constatar las críticas condiciones en las que se desenvuelve la fuerza laboral.

Los rasgos fundamentales de la situación laboral muestran que:

- El 27,6 por ciento de los asalariados paceños tiene un empleo eventual
- El 14,3 por ciento de los asalariados gana un salario inferior al mínimo nacional
- El 48,2 por ciento no cuenta con la protección de la seguridad social

- La precariedad laboral afecta principalmente a la Construcción (85%), el Comercio (77%), la Industria (66%) y Otras ramas (64%)
- La eventualidad en el empleo alcanza al 85% de los asalariados de la Construcción, al 40% de los asalariados de Otros servicios sociales y empresariales y a casi un tercio en la Industria y el Comercio
- La existencia de salarios menores al mínimo legal es particularmente dramática en la Industria, Otras ramas y el Comercio
- Los mayores índices de precariedad extrema se da en la Industria (17%), Comercio (5%) y Otros servicios sociales y empresariales (4%)
- El 36 por ciento de los asalariados no cuenta con el beneficio de vacaciones
- Uno de cada tres asalariados no percibe aguinaldo ni bonos de producción ni prima por utilidades. Sólo uno de cada diez percibe ambos beneficios

Discriminación contra la mujer trabajadora

Durante el 2000 salió a la luz nuevamente la generalizada discriminación laboral que se realiza en contra de la mujer trabajadora. Los salarios de las mujeres son 40 por ciento más bajos que el de los varones, cumpliendo las mismas tareas y funciones. Las amenazas de despidos para las mujeres que se embaracen son cada vez más comunes.

Esta situación ha sido reconocida por el Ministerio de Trabajo que dice que la discriminación se da cuando la mujer recibe un salario menor al de los varones y cuando los empleadores no quieren contratar mujeres para no pagar los beneficios definidos por ley en caso de embarazos.

Sin embargo, esta discriminación se da en las propias oficinas de ese Ministerio, tal como denunció la Federación de Trabajadoras del Hogar que ven con preocupación cómo los inspectores del Trabajo se parcializan en los conflictos laborales, favoreciendo a las patronas y en contra de las trabajadoras del hogar.

En el 2000, tampoco se aprobó la Ley de las trabajadoras del hogar, pese a los compromisos oficiales.

Penurias laborales de los trabajadores de la prensa

Otro ejemplo de la crítica situación laboral por la que atraviesan los trabajadores bolivianos es lo que acontece con los trabajadores de la prensa. Estos trabajadores de periódicos, radio y televisión perciben bajos salarios, jornadas laborales que muchas veces superan las 14 horas diarias, atraso en el pago de salarios, inestabilidad laboral, contratos eventuales ilegales, trabajos a destajo muy mal pagados y otras restricciones.

Frente a ellos, el Congreso de los trabajadores de la prensa determinó a mediados de mayo luchar por un aumento salarial del 30 por ciento y el respeto a sus conquistas y derechos. Los periodistas de La Paz también habían expresado su total oposición y rechazo a la flexibilización laboral y a los cuatro anteproyectos presentados por el Ministerio de Trabajo

Según el recuento del Sindicato de Trabajadores de la Prensa de La Paz, tan sólo en el año 2000 se habrían producido más de 70 despidos en los medios de comunicación radicados en la ciudad de La Paz.

Atentados contra los trabajadores zafreros

La ya crítica situación de los trabajadores zafreros se agravó en el 2000, generando la protesta de este sector por un mejor pago que compense en algo su sacrificado trabajo, mejores condiciones de habitabilidad en los campamentos, atención médica y el cumplimiento de las disposiciones legales. Pero, como siempre, no fueron escuchados por lo que protagonizaron acciones de protesta y bloqueos.

2001, OTRO AÑO DE CONFLICTOS PARA LOS TRABAJADORES

El año 2001 no comenzó de buena manera para los trabajadores bolivianos. Despidos, bajos salarios, incumplimiento en el pago de beneficios sociales, el empobrecimiento generalizado y el deterioro de las condiciones de trabajo ya han dejado sentir su huella en el primer mes de gestión.

En enero, tal como aconteció a los largo del 2000, la violación de los derechos laborales fue patente, al igual que la debilidad de las autoridades para hacer cumplir la legislación que protege a los trabajadores.

En menos de un mes, por lo menos 1.411 trabajadores perdieron su empleo o recibieron anuncios de despido, según informes oficiales aún parciales reflejados en la prensa nacional, que sirven como insumos para este informe.

En un contexto generalizado de crisis, la pérdida de la fuente de trabajo es un duro atentado contra los trabajadores, que no sólo se ven privados de su fuente de ingresos sino también obligados a emprender una larga y difícil batalla por alcanzar el pago de los beneficios sociales que por ley les corresponden.

De esta manera, son cada vez más los bolivianos que no cuentan con un salario, no reciben atención médica, no pueden acceder a los beneficios de la jubilación ni reciben beneficios sociales.

Pero la situación para la mayor parte de los trabajadores activos no es mucho mejor, ya que los bajos salarios y la reducción de derechos están colocando en penosas condiciones a la fuerza laboral, situación que se ve agravada por la debilidad de los sindicatos, que no logran aglutinar ni defender los derechos del conjunto de los trabajadores.

A pesar de ellos, en algunos sectores, el deterioro de los ingresos y de las condiciones de trabajo está presionando para que los trabajadores y sindicatos, a pesar de sus limitaciones, inicien acciones en defensa de sus derechos.

Esto fue, por ejemplo, lo que sucedió en enero con los profesionales médicos y trabajadores en salud, que pugnaron y lograron, aunque parcialmente, mejoras en sus salarios y otros beneficios. Por este mismo camino pretenden transitar ahora los trabajadores del magisterio y otros sectores, por lo que el 2001 puede ser un año tan conflictivo como lo fue el 2000.

Todo indica que, en el 2001, continuarán las violaciones a los derechos laborales

Siguen los despidos

Al igual que en el 2000, la gestión del año 2001 comenzó signada por una nueva oleada de despidos, que tuvo su centro en los principales municipios del país y, en menor medida, en el sector privado.

En enero se conoció oficialmente la decisión de despedir a 1.411 trabajadores. La mayor parte de estos retiros ya fueron ejecutados, mientras que el resto se hará realidad en el curso del mes de febrero.

El personal retirado corresponde en su mayor parte a funcionarios de las alcaldías de La Paz, Santa Cruz, El Alto y Cochabamba. La reducción de personal en los gobiernos locales se origina se las disposiciones de la Ley de Municipalidades, que establece que el gasto corriente en la gestión del 2001 no debe superar el 33 por ciento del presupuesto anual.

Un recuento parcial, sustentado en la información oficial difundida por los medios de comunicación, arroja el siguiente cuadro:

Registro parcial de despidos en el 2001

Institución	Despidos
Alcaldía de La Paz	350
Alcaldía de El Alto	80
Alcaldía de Cochabamba	70
Alcaldía de Santa Cruz	551
Alcaldía de Oruro	35
Alcaldía de Sucre	58
Alcaldía de Buena Vista	5
Cementerio de La Paz	40
Prefectura de Santa Cruz	35
Terminal de Buses de Santa Cruz	42
Servicio de Asistencia Técnica	15
Plastoform (La Paz)	60
Total parcial	1.411

Fuente: Informes Institucionales, enero 2001.

Esta reducción de personal generó conflictos especialmente en la ciudad de La Paz, donde se produjeron protestas y un amago de suicidio. En otros casos, como en Santa Cruz, la elaboración de la lista de despidos generó marcada incertidumbre en el conjunto de los trabajadores, amenazados por el retiro.

En general, los despidos aumentan la inestabilidad laboral, elevan los niveles de desempleo abierto, deterioran las condiciones de trabajo de los que mantienen su fuente de empleo y agravan la pobreza tanto al ámbito urbano como rural.

En el sector privado, las proyecciones muestran que los despidos pueden intensificarse, en la medida que no hay signos que permitan esperar una pronta recuperación económica.

Una encuesta de la Cámara Nacional de Industrias, levantada entre empresarios de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, reveló que cerca de un tercio de las empresas del sector tienen previsto realizar recortes de personal durante el año 2001. En el año 2000, los industriales bolivianos despidieron a por lo menos 2 mil trabajadores, según informó la cámara empresarial.

La crisis económica se traducirá en más despidos

La lucha por los beneficios sociales

Pero los despidos no llegan solos, ya que muchos de los retirados corren el riesgo de verse atrapados en una dura situación: perder el empleo y no recibir sus beneficios sociales.

Esta ha ocurrido ya en los dos últimos años con varios miles de trabajadores, según el recuento de las autoridades del Ministerio de Trabajo. Tan sólo en la ciudad de Santa Cruz se presentaron en los últimos meses serios conflictos por el incumplimiento empresarial en el pago oportuno de los beneficios sociales para los retirados. Este fue el caso de las empresas Aceites Rico, EBBA, Forti & León, el periódico Estrella del Oriente y el ingenio azucarero de San Aurelio.

El drama de gran parte de los despidos, a quienes ilegalmente se les niega su derecho de obtener sus respectivos finiquitos, puede ser ilustrado con el caso de los ex trabajadores de San Aurelio, quienes soportaron en el mes de enero todas las consecuencias de esta generalizada, sistemática y creciente violación a los derechos laborales.

A lo largo de todo el primer mes del año, cientos de ex trabajadores del ingenio cruceño realizaron marchas, bloqueos, huelgas de hambre, e incluso se crucificaron y enterraron en las puertas de San Aurelio, todo en procura de que se cumpla la ley que establece el pago de beneficios sociales en un plazo máximo de 15 días a partir de la ruptura de la relación obrero patronal. Sin embargo, la respuesta empresarial y gubernamental fue elocuente: represión policial ante los bloqueos, apresamiento de dirigentes y golpizas a los trabajadores.

En este escenario, todo indica que los nuevos despidos del 2001 recurrirán a acciones de hecho para tratar de obtener lo que establece la ley, pero que no puede ser garantizado por las autoridades del Ministerio de Trabajo.

El aumento salarial

La lucha por lograr un incremento salarial que permita cubrir mínimamente los costos de una canasta alimentaria básica fue otro de los ejes laborales del primer mes del año, lo que muestra la magnitud de un problema que parece estructural: la alarmante insuficiencia de los salarios de los trabajadores bolivianos.

Por ello, en cada comienzo de gestión estallan los conflictos salariales, y el 2001 no fue la excepción. En enero, los médicos entablaron una prolongada lucha por

un aumento salarial, los trabajadores en salud protagonizaron otras acciones y los maestros anunciaron medidas semejantes.

En el caso de los profesionales médicos, éstos ingresaron en una huelga general indefinida, protagonizaron marchas y protestas en todo el país y afrontaron las presiones gubernamentales traducidas en amenazas de un despido masivo y la reducción de ingresos. Al concluir la tercera semana de enero, la movilización y huelga de médicos concluyó, tras la firma de un acuerdo con el gobierno.

El convenio del 20 de enero establece lo siguiente:

- Aumento de 7,5 por ciento de haber básico.
- El haber básico de los médicos se incrementa de 2.700 Bs hasta 2.977,75 Bs.
- El haber de la categoría profesional será incrementado en un 20 por ciento hasta el 2002. El 2001 se aumentará el 10 por ciento y el 2002 en otro 10 por ciento.
- Con estos incrementos el salario del médico se incrementará a 3.203,05 Bs.
- Se crea la categoría para profesionales sin especialidad (médicos generales), con un aumento de 30 por ciento sobre el haber básico. La modalidad de pago: 10 por ciento en esta gestión, desde julio, 10 puntos en el 2002 y el resto el 2003.
- Para los médicos residentes a tiempo completo se dará una beca, que consiste en 50 por ciento del haber básico de un médico general. Este beneficio se extiende a nuevos y antiguos. Todos contarán con un seguro de salud familiar en la institución donde hagan su residencia médica.
- Existirá un incremento automático del escalafón médico hasta el 23 por ciento, desde enero de este año.
- El Ministerio de Salud se compromete a gestionar un salario mínimo nacional igual a los de la Caja de Salud y del Ministerio para los médicos que trabajan en entidades privadas, ONGs y Cossmil.
- No habrá descuentos ni despido de ningún médico por los días de huelga.

En el caso de los trabajadores en Salud, también se llegó a un acuerdo, que se resume en los siguientes puntos:

- Se otorga un 7,5 por ciento de incremento a la masa salarial en el sector de Salud.
- El haber básico mensual aumenta desde 810 Bs hasta 900 Bs.
- El bono anual de vacunación se incrementa desde 600 Bs a 900 Bs.

En el caso del magisterio, los trabajadores y el gobierno no lograron un acuerdo. Los maestros mantienen su pedido de un aumento del 50 por ciento a los salarios, en tanto el gobierno ofrece un aumento del 7,5 por ciento a la masa salarial. La oferta gubernamental consiste en:

- Los maestros que ganan un haber mensual de 400 a 700 Bs tendrán un incremento del 8 por ciento.
- Los maestros que ganen actualmente entre 701 a 1.500 Bs tendrán un aumento del 6 por ciento.
- Los maestros que tienen un haber básico del 1.501 a 2.500 Bs recibirán un incremento del 3 por ciento.

Según los dirigentes del magisterio, la propuesta gubernamental es absolutamente insuficiente, ya que el salario promedio de un maestro es de apenas 480 Bs por lo que el aumento ofertado sólo significa un ingreso adicional de 38 bolivianos al mes. “Esto es una burla”, dijo la Confederación de Maestros Urbanos.

Los bajísimos salarios que perciben los trabajadores bolivianos, insuficientes para cubrir sus más elementales necesidades, cuestionan a fondo la esencia de la relación laboral. Una persona busca, a través de un trabajo, obtener a cambio del uso de su fuerza de trabajo un ingreso que le permita mantener en condiciones dignas a su familia. Sin embargo, esto no ocurre en Bolivia: los trabajadores bolivianos cumplen sus obligaciones laborales pero no reciben una adecuada retribución, lo cual violenta y desnaturaliza el derecho fundamental de acceder a un trabajo estable y a un ingreso suficiente.

Los trabajadores cumplen con sus obligaciones,
pero no reciben una adecuada retribución

Flexibilización laboral

En este escenario de despidos, del generalizado incumplimiento en el pago de los beneficios sociales y de bajísimos salarios, no es de extrañar que la pobreza sea cada vez más marcada entre los trabajadores.

Una encuesta del CEDLA realizada en junio del año pasado reveló que, en la ciudad de La Paz, uno de cada tres habitantes con ocupación vive con menos de un dólar al día. Con algunos matices, esta situación muy bien puede retratar lo que ocurre en el resto del país.

El avance de la pobreza se produce como efecto de la aplicación del modelo neoliberal, con un aguda desigualdad en la distribución del ingreso, el deterioro de las condiciones de trabajo, la creciente eventualidad y la reducción de los derechos laborales.

Los datos de la encuesta muestran que:

- El grupo más vulnerable al empobrecimiento es el de los obreros. El 88 por ciento de los hogares encabezados por obreros es pobre.
- En los hogares encabezados por empleados, el 50 por ciento están por debajo de la línea de la pobreza.
- Entre los asalariados de La Paz, el 40 por ciento de los hogares dirigidos por trabajadores con empleo estable y acceso a las prestaciones sociales vive en la pobreza.

Pero así como crece la pobreza entre los sectores laborales, también aumenta la concentración del ingreso en pocas manos.

La encuesta del CEDLA establece que uno de cada cinco paceños con ocupación obtiene dos terceras partes del ingreso, mientras que los otros cuatro trabajadores deben repartirse la restante tercera parte del ingreso. Esa desigual distribución del ingreso aumentó en los últimos cinco años.

Debilidad sindical

Uno de los factores que alienta los crecientes atropellos a la fuerza de trabajo es la debilidad de los sindicatos laborales, tanto porque no logran agrupar al conjunto de los trabajadores como por su crisis ideológica y organizativa.

Sobre este tema, la encuesta detectó que sólo el 17 por ciento de los trabajadores paceños está afiliado a una organización sindical. Los datos muestran que están afiliados a un sindicato sólo el 10,7 por ciento de los trabajadores del sector empresarial, el 41,6 por ciento de los trabajadores dependientes del Estado y el 1,9 por ciento de los trabajadores del sector semiempresarial o informal.

Las consecuencias de esta situación son:

- En la ciudad de La Paz, el 83 por ciento de los trabajadores no cuenta con una organización que defienda sus derechos y está a merced de las presiones y abusos empresariales.
- Un 8 por ciento de los trabajadores no desea ingresar a un sindicato. Esto se debe a las presiones que ejercen los patrones sobre los trabajadores, al avance del trabajo eventual y a las limitaciones y errores de los propios sindicatos.

TRABAJADORES YA NO QUIEREN MÁS DESPIDOS NI BAJOS SALARIOS

La fuerza laboral boliviana está siendo destruida. Los despidos, los salarios que no alcanzan para cubrir las necesidades básicas y las múltiples y crecientes violaciones a los más elementales derechos laborales no dan tregua a los trabajadores del país.

La crisis económica, la actual política gubernamental y la forma en la que los empresarios intentan preservar sus ganancias buscando reducir los costos laborales han colocado a los trabajadores bolivianos en una de las peores situaciones que les haya tocado vivir en los últimos años.

En el mes de febrero del 2001, esta tendencia al deterioro de las condiciones de vida y de trabajo no ha variado, y todo indica que podría profundizarse en el futuro, en la medida que persista el escenario de crisis que vive la economía nacional.

Hasta ahora, los fallidos intentos gubernamentales por impulsar la reactivación económica estuvieron orientados a mejorar la situación de las grandes empresas y de los bancos, pero no la suerte de los trabajadores y de los sectores empobrecidos, que son los que soportan con mayor rigor los efectos del descalabro económico.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, que también están en crisis, en Bolivia nadie se preocupa desde el gobierno para impulsar políticas que defiendan el empleo, el salario y las condiciones de vida de los trabajadores, razón por la cual estas tareas quedan en manos de los propios asalariados.

De acuerdo con el recuento de las informaciones publicadas en la prensa nacional, y que sirven como insumo para la presente edición de Alerta Laboral, varios sectores de trabajadores están alistándose para batallar por mejorar los salarios, preservar las fuentes de trabajo y lograr el respeto a sus derechos y conquistas.

Suman y siguen los despidos

Al igual que en el mes anterior, a lo largo de febrero, los despidos afectaron nuevamente con mayor intensidad a los trabajadores de los municipios y prefecturas, en tanto que en el sector privado se teme que la persistencia de la crisis económica, agravada por los desastres naturales, provoque una nueva ola de retiros.

Del mismo modo que en el resto del país, en los municipios de Santa Cruz y El Alto comenzaron a distribuirse los memorandos de retiro, generando una gran inquietud y malestar entre los trabajadores afectados y entre aquellos que aún mantienen su fuente de trabajo.

Según la explicación oficial, la reducción de fuentes de trabajo se ejecuta para cumplir con las disposiciones de la Ley de Municipalidades, la cual determina que los recursos destinados al gasto corriente (sueldos y salarios) se vayan disminuyendo paulatinamente.

Sin embargo, ya existen denuncias de que, tras despedir a funcionarios con varios años de antigüedad, se estaría contratando a personal eventual, ligado a los partidos que controlan los municipios.

Según las denuncias, el mismo fenómeno se repite en las prefecturas y en otras reparticiones del Estado, extremo que estaría demostrando que muchos trabajadores están siendo despojados de su fuente de ingresos en beneficio de los militantes de los partidos políticos de la coalición de gobierno.

Resistencia laboral

En gran parte de los municipios, donde los despidos están a la orden del día, la debilidad de los sindicatos, y en otros casos su ausencia, está permitiendo un creciente avasallamiento de los trabajadores, la reducción de sus derechos y el despido indiscriminado de funcionarios.

Este es el caso, por ejemplo, de la Alcaldía de El Alto, donde el sindicato ha sido eliminado y, por tanto, no hay quién que haga respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, que están consagrados en la Constitución Política del Estado y en la Ley General del Trabajo, pero que son sistemáticamente vulnerados por las autoridades de todo rango.

En cambio, todo lo contrario ocurre con los trabajadores de salud, quienes, a través de su organización sindical y de su permanente lucha en defensa de sus derechos, han logrado hasta ahora frenar todos los intentos gubernamentales por transferir parte de los servicios de salud al sector privado, con el consecuente despido de funcionarios.

CNS: la permanente lucha por la fuente de trabajo*

En cada una de sus numerosas marchas de protesta, los trabajadores de la Caja Nacional de Salud (CNS) lanzan su ya característico estribillo de: fuerza, fuerza, fuerza, fuerza compañero, que la lucha es dura pero venceremos.

Y hasta ahora, después de más de un año y medio de conflictos, los resultados les han dado la razón, porque han frenado varios intentos gubernamentales por privatizar los servicios y de despedir al personal. Sin duda, todo un ejemplo a la hora de defender las fuentes de trabajo.

La transferencia de los servicios no médicos determinaría el despido de alrededor de 250 trabajadores.

- En junio de 1999, se dan los primeros pasos para transferir al sector privado los servicios no médicos de la Caja.
- En agosto de 1999, se realizan las primeras movilizaciones de los trabajadores contra la medida.
- Para mediar la situación, los ministerios de Trabajo y Gobierno gestionaron un acercamiento entre las partes en conflicto.
- Después de semanas de diálogo y conflicto, se llega a firmar un acuerdo para dejar en suspenso la medida hasta que los trabajadores den su propuesta.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

- En marzo de 2000, se intentó transferir al sector privado tres áreas administrativas de las 11 programadas, pero la transferencia fracasa debido a la presión de los trabajadores.
- Antes de inaugurar el Hospital Materno Infantil, las autoridades anunciaron que el nosocomio tendría los servicios administrativos privatizados como un proyecto piloto. El proyecto fracasó el 14 de febrero de 2001, luego de que los trabajadores ingresaron en una huelga indefinida.

* Nota elaborada con datos de La Razón.

Se avecina la lucha por mejores salarios

Como no podía ser de otra manera, las estadísticas han comenzado a reflejar una de las mayores violaciones a los derechos laborales que existen en Bolivia: el salario que se paga no alcanza para que el trabajador y su familia puedan vivir en condiciones dignas de todo ser humano.

Y esta realidad, que cada día se hace más evidente y preocupante, está obligando a que los trabajadores y sus sindicatos pugnen por lograr un aumento salarial que mejore en algo su lamentable situación. Este es el caso de los maestros, urbanos y rurales, y de otros sectores aglutinados en la Central Obrera Boliviana (COB), los que en el mes de febrero comenzaron a prepararse para luchar por aumentar sus salarios.

Los salarios en Bolivia son los más bajos de la región, pero, a pesar de ello, no se pagan con la regularidad y en los plazos establecidos por la legislación vigente. El extremo retraso en su pago obliga a los trabajadores a buscar una y mil maneras para tratar de subsistir durante el periodo que están impagos, lo que muchas veces se prolonga por varios meses. En este período, los trabajadores pierden parte del poder adquisitivo de sus salarios por la devaluación del dólar y, en otras ocasiones, deben pagar intereses por los préstamos que han adquirido para cubrir sus necesidades básicas.

En suma, en el tema salarial, los trabajadores bolivianos están cada vez peor.

LOS TRABAJADORES BOLIVIANOS PASAN A LA OFENSIVA

Obligados por la crisis, los bajos salarios, los despidos, el creciente abuso patronal y el centenario olvido de los gobernantes, los trabajadores bolivianos han vuelto a reivindicar sus legítimos derechos laborales.

Primero fueron los jubilados, trabajadores pasivos, que en marzo se lanzaron con éxito a la conquista de mejores rentas. Una caminata de 97 kilómetros a lo largo del Altiplano permitió que más de tres mil ancianos consiguieran, para un conjunto de 66 mil trabajadores pasivos, un aumento de rentas de 550 a 850 Bs.

La victoria laboral fue contundente, al extremo que las autoridades que accedieron a las demandas de los marchistas fueron echados de sus cargos.

Pese a su edad, los jubilados mostraron que, si se actúa con firmeza y coraje, es posible obtener por lo menos una parte de las reivindicaciones demandadas.

Entre tanto, los trabajadores activos ya han enarbolado sus banderas de lucha en torno al Pliego Único de la Central Obrera Boliviana (COB), donde se plantean importantes aspectos relacionados con los derechos laborales.

Es el caso de la anulación de la libre contratación, el aumento general de salarios y la defensa de la educación y la salud estatales, demandas que aparecen junto a otras de mayor alcance, como la recuperación de las empresas estratégicas capitalizadas que están en manos de las transnacionales.

La ofensiva de los trabajadores activos comenzó en marzo y seguramente tendrá su prueba de fuego entre la segunda mitad de abril y principios de mayo.

Una marcha de fabriles, cocaleros, campesinos y otros sectores desde Cochabamba, junto a otra caminata programada por los cocaleros de Yungas, son las puntas de lanza del descontento laboral. En las ciudades, y en especial en La Paz, meta de los descontentos, también ya se realizan marchas y otras protestas, protagonizadas en su mayor parte por los maestros, los trabajadores en Salud, fabriles y comerciantes minoristas.

Hasta el cierre de esta edición, queda en duda si la represión policial y militar, que ya comenzó a ejecutarse en contra de los trabajadores, será capaz de detener la ofensiva laboral y popular.

Lo que sí está absolutamente claro es que los trabajadores bolivianos, del campo y las ciudades, ya no están dispuestos a seguir humillados y destrozados por el neoliberalismo, la pobreza y la exclusión social, que todos los días golpean a los más pobres y vulneran los derechos más elementales de los trabajadores.

Más violaciones laborales

Este es el caso, por ejemplo, de los trabajadores de las alcaldías, del Servicio Nacional de Caminos y de los trabajadores en Salud, donde los despidos son una amenaza constate.

En la Alcaldía de El Alto hay una verdadera “psicosis” entre los trabajadores ante los inminentes despidos. En esa repartición comunal, las autoridades buscan una y mil formas, muchas de ellas ilegales, para echar a la calle a 150 funcionarios. Lo propio acontece en el Servicio Nacional de Caminos, cuyos millonarios recursos son apetecidos por los militantes de los partidos gobernantes.

Según se puede establecer por las denuncias diarias publicadas en la prensa, las alcaldías bolivianas se han convertido en importantes centros de violación de derechos laborales.

Allí en su generalidad, no se respeta el derecho al trabajo, no se paga sueldos oportunamente, no se cumple con el pago de los beneficios sociales para los retirados, se desconocen los derechos de asociación sindical, se viola la ley al rebajar salarios y no se cumplen con los aportes a la seguridad social y las AFPs. En la mayor parte de los municipios, los trabajadores están desprotegidos y los sindicatos, allá donde existen, tienen enormes dificultades para preservar los derechos laborales consagrados en la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo.

La CNS en la mira privatizadora

En cambio, en la Caja Nacional de Salud (CNS), la amenaza a la estabilidad laboral viene bajo la forma de la privatización de los servicios no médicos y el compromiso gubernamental de otorgar el conjunto de la administración de esta repartición pública a manos privadas.

Hasta ahora, los intentos privatizadores han sido resistidos por los trabajadores, pero las autoridades del Gobierno, presionados por el sector empresarial, no cesan en su empeño, y rompen e incumplen acuerdos previos con los sindicatos del sector para alcanzar su propósito.

Una muestra de ello es el convenio firmado el 27 de marzo de 2001, entre el Gobierno y la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), por el cual se define la entrega de la administración de la CNS al sector privado.

Ese acuerdo señala textualmente lo siguiente: “El gobierno y la CEPB estudiarán un mecanismo de reestructuración de la Caja Nacional de Salud, transfiriendo su administración al sector privado, para evitar el mal uso de los recursos destinados a este fin, ya sea por influencias de políticos, trabajadores, médicos o empresarios, con el fin de garantizar la efectiva atención de la salud de la población asegurada. Para este efecto, el Ministerio de Salud elaborará una propuesta”.

La ola de despidos

Simultáneamente, las violaciones a los derechos laborales no se han detenido en el sector privado, y muy especialmente en el sector de la industria, donde los despidos

se han convertido en una de las políticas eje de los empresarios, que defienden así sus ganancias o, incluso, la sobrevivencia de sus empresas frente a la crisis económica que el gobierno no alcanza a controlar.

La reducción o “racionalización” de costos operativos, entre ellos el salario y la planilla de empleados, afecta a todas las ramas de la industria. Sólo en La Paz, según un reporte de la Central Obrera Departamental, 200 obreros han sido echados a las calles en 15 diferentes fábricas durante el mes de febrero.

Las causas de despido quedan frecuentemente etiquetadas con el rótulo de “racionalización administrativa”, pero, en la mayor parte de los casos, encubren diversas violaciones de los derechos consagrados en la Ley General del Trabajo.

El pliego único nacional de la COB

- Incremento salarial
- Derogatoria de los artículos 55 y 56 del DS 21060
- Reversión de las empresas estratégicas capitalizadas al Estado
- Defensa de las fuentes de trabajo, estabilidad y continuidad laborales
- Políticas de empleo permanentes
- Contra la privatización de la Salud, de la Caja Nacional de Salud y de la Empresa de Correos
- Contra la municipalización de la Salud y de la Educación
- Jubilación sin restricciones según el sistema anterior y devolución de los Fondos Complementarios
- Aplicación de la Seguridad Industrial en el sector fabril, de la construcción y otros
- Defensa de la coca y contra la ley 1008
- Cumplimiento del convenio CSUTCB y Gobierno
- Inmediato pago de la renta a los jubilados, según el acuerdo de Patacamaya
- Derogatoria del artículo 88 de la Ley de Municipalidades y vigencia del Régimen Simplificado
- Devolución de los aportes efectuados al FONVIS, adjudicación directa de viviendas y lotes a los aportantes y rechazo a la privatización de la liquidación del FONVIS
- Defensa de las cooperativas de servicios, de luz, aguas y teléfonos
- Defensa del Fuero Sindical, contra la penalización del derecho a la sindicalización
- Rechazo a la intervención de COTEL
- Se exige al Gobierno la reactivación de la industria nacional y artesanos en general
- La anulación del contrato de concesión de los tres principales aeropuertos a la transnacional A. GI.

DIRECCIÓN NACIONAL DE LA COB

La Paz, 03 de abril de 2001

Las respuestas generales al pliego petitorio de los trabajadores

- **COB.- DEROGATORIA DE LOS ARTÍCULOS 55 Y 56 DEL DS 21060 (LIBRE CONTRATACIÓN).**
- **Gobierno.-** Rechazado. El país ha adoptado desde 1985 un nuevo modelo económico y social, producto del nuevo orden mundial y la globalización, a los que el país no puede ser ajeno.
- **COB.- REESTATIZACIÓN DE LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS Y RECURSOS ESTRATÉGICOS.**
- **Gobierno.-** No es posible atender esta solicitud porque la fe del Estado está en juego frente a los compromisos asumidos con el FMI. Además, distorsionaría la estabilidad jurídica y ahuyentaría cualquier proceso de inversión.
- **COB.- INCREMENTO SALARIAL. CANASTA FAMILIAR DE Bs 6.110 Y SALARIO MÍNIMO NACIONAL DE Bs 550.**
- **Gobierno.-** No es posible otorgar un incremento equivalente a Bs 6.110 en vista de que significaría para el TGN un egreso adicional de Bs 12 mil millones. El déficit fiscal se elevaría al 25,1 por ciento.
- **Gobierno.-** Un incremento del salario mínimo a Bs 550 afectaría el pago del bono de antigüedad, asignaciones familiares y previsión social. El egreso adicional para el TGN sería de Bs 471 millones, el IVA tendría que pasar del 13 al 15 por ciento.
- **COB.- CREACIÓN DE NUEVAS FUENTES DE TRABAJO.**
- **Gobierno.-** La promulgación de la Ley de Reactivación Económica, en abril y octubre, busca precisamente generar condiciones propicias para recuperar la senda del crecimiento económico, condición indispensable para generar empleo sostenible.
- **COB.- ASUMIR EL CONTROL DE LOS HIDROCARBUROS Y LOS PRECIOS.**
- **Gobierno.-** No es posible. Sin embargo, existen mecanismos de estabilización de precios de la gasolina especial y el diesel oil hasta que finalice la crisis de los precios internacionales.
- **COB.- FRENAR EL ALZA DE TARIFAS DE SERVICIOS BÁSICOS.**
- **Gobierno.-** Es obligación de las superintendencias velar por los derechos de los usuarios.

FUENTE: LA RAZÓN, 27/03/01

Respuestas a problemas sectoriales

- **MINEROS.- LUCHA INCESANTE POR UN AUMENTO SALARIAL IGUAL A LA CANASTA FAMILIAR.**
- **Gobierno.-** Desde 1999 ha sido política del Poder Ejecutivo establecer incrementos salariales del orden del 10%. Conceptualmente, el salario nacional tiene carácter móvil tomando en cuenta la tasa de inflación.
- **MINEROS.- DEFENSA Y RECUPERACIÓN DE LOS FONDOS COMPLEMENTARIOS.**
- **Gobierno.-** Estudios matemáticos actuariales demostraron que, a fines de 1996, los fondos en su generalidad estaban deteriorados financieramente.
- **MINEROS.- REAPERTURA DE LA EMPRESA TIERRA LTDA.**
- **Gobierno.-** Es un tema judicial que requiere necesariamente de orden judicial para cualquier disposición del bien, más aún si se procedió a la apertura de la causa.
- **FABRILES.- ESTABLECER EL SALARIO SECTORIAL EQUIVALENTE A TRES MÍNIMOS NACIONALES.**
- **Gobierno.-** La definición del salario mínimo es de carácter general y sin distinciones sectoriales y cuya aplicación es obligatoria para el sector público y privado.
- **FABRILES.- DEVOLUCIÓN DE LOS APORTES AL EX FONVIS.**
- **Gobierno.-** Legalmente, el FONVIS en liquidación no tiene facultades para realizar devoluciones de aportes anteriores a septiembre de 1992.
- **FABRILES.- CUMPLIMIENTO DEL ART. 157 DE LA CPE RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL.**
- **Gobierno.-** Con relación al sector privado, el Ministerio de Trabajo ha fortalecido la Bolsa de Trabajo.
- **TRABAJADORES DE AASANA.- NO PRIVATIZAR EL RESTO DE LOS AEROPUERTOS DEL PAÍS.**
- **Gobierno.-** El hecho de privatizar, concesionar o ceder a entidades públicas o privadas la administración de los aeropuertos es determinación del Gobierno.
- **TRABAJADORES FERROVIARIOS.- PRESUPUESTO PARA ENDE-RESIDUAL.**
- **Gobierno.-** ENFE Residual debería cambiar de estatus, pasando a ser dirección o servicio nacional de ferrocarriles. Es difícil hablar de asignación para una conexión bioceánica.
- **TRABAJADORES EN SALUD.- BONO DE RIESGO O VITALICIO DE VACUNACIÓN DE Bs 1.200.**
- **Gobierno.-** Existe proceso de contratación de trabajadores.
- **TRABAJADORES EN SALUD.- BONO DE ANTIGÜEDAD CALCULADO SOBRE LA BASE DE TRES SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES.**
- **Gobierno.-** El bono de antigüedad se calcula sobre la base de un salario mínimo. El planteamiento es problemático.

FUENTE: LA RAZÓN, 27/03/01

El convenio entre Gobierno y jubilados

1. Ratifíquese in extenso el convenio de Caracollo y su convenio ampliatorio.
2. Aplíquese el Decreto Supremo N° 26104 que establece la compensación monetaria a Bs 550 a todos los sectores a partir del mes de enero del 2001 con retroactivos a septiembre de 2000, excepto al sector minero que ya fue cancelado.
3. Se ratifica la carta del Presidente de la República de fecha 16 de marzo de 2001, donde el Gobierno compromete realizar las gestiones necesarias para la modificación del Art. 57 en su párrafo tercero de la Ley 1732, Ley de Pensiones, cuyo proyecto aprobado por el Senado nacional lleva N° 179/00-01. Por su parte, una vez aprobada la modificación requerida, el Poder Ejecutivo junto a la Comisión de la Confederación Nacional de Jubilados y Rentistas de Bolivia elaborarán el proyecto de Decreto Supremo reglamentario, tomando como base los acuerdos, cifras y porcentajes discutidos al comenzar el acuerdo, cuya retroactividad será desde el mes de enero del 2001 en el contexto del monto establecido por la devaluación que publica el Banco Central de Bolivia, monto que alcanza aproximadamente a Bs 8,9 millones, cifra que se oficializa por la entidad antes mencionada.
4. Además, el Gobierno promulgará un Decreto Supremo que autorice al Tesoro General de la Nación el pago de importe de Bs 148 adicionales, para llegar a la suma de Bs 850, en el tramo más bajo, mismo que será incorporado en planillas del mes de marzo de 2001; suma que será escalonada en función a los tramos de renta. Para el caso de los derechos habientes, viudas y huérfanos se les establecerá al cálculo de acuerdo a normas pertinentes. Se respeta el texto del Decreto Supremo N° 21104, que establece que la renta mínima no sufre modificaciones.
5. A partir de la suscripción del presente acuerdo de Patacamaya, se suspenden todas las medidas de presión de los rentistas movilizados.
6. Constituyen aval del presente acuerdo, el señor Waldo Albarracín, presidente de la Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia; monseñor Jesús Juárez, vicepresidente de la Conferencia Episcopal Boliviana y Obispo de El Alto; monseñor Toribio Porco Ticona, Obispo de la Prelatura de Corocoro. Asimismo, el Gobierno atenderá de manera directa el resultado del presente acuerdo, a través de la entidad pertinente, de acuerdo a nota del señor Presidente de la República.
7. El Gobierno se compromete a indemnizar a la señora Honoria Vega Vda. de Taboada accidentada en la marcha.

Patacamaya, 21/03/01

**Nueva forma del pago de rentas jubilatorias
(En bolivianos)**

Renta básica	Ajuste inversa proporcional	Bono adicional	Total rentas
550	152	148	850
650	132	--	782
750	103	--	853
850	96	--	946
950	72	--	1.022
1.050	61	--	1.101
2.050	48	--	2.098
3.050	36	--	3.086
4.050	21	--	4.071

Fuente: PRESENCIA, 22/03/01.

A 49 AÑOS DE LA FUNDACIÓN DE LA CENTRAL
OBRERA BOLIVIANA

LOS SINDICATOS EN LA HORA CLAVE

La creciente flexibilización laboral, la informalización del mercado del trabajo, la escasa afiliación de los trabajadores y la desorientación de las direcciones sindicales marcan un momento clave para el sindicalismo boliviano, cuyo futuro depende de una exacta comprensión de estos fenómenos, advirtió el investigador Carlos Arze miembro del equipo del CEDLA.

Arze, quien presentó en un debate con dirigentes sindicales el libro “Crisis del sindicalismo boliviano”, con motivo del 49 aniversario de la Central Obrera Boliviana (COB), señala en su investigación que la debacle sindical responde en gran medida a los cambios en la estructura económica del país, pero también a la ausencia de ideas claras en la dirigencia sindical.

“Se trata de una crisis profunda, pero la única solución consiste en comprender sus causas, en el marco de una interpretación crítica del capitalismo actual, y no, como hacen algunos dirigentes, abandonando las posiciones de los trabajadores, con la idea de que ya no hay nada que hacer”, afirmó Arze al comentar los resultados de su investigación.

Crisis ideológica

Según la publicación, la crisis del movimiento sindical se remonta a la fundación misma de la COB, el 17 de abril de 1952, cuando los dirigentes de la época optaron por colaborar con el nuevo Estado surgido de la revolución nacionalista, en lugar de defender los intereses de sus afiliados de manera independiente.

“Esta actitud de colaboración fue bien recibida por las clases dominantes, que necesitaban del apoyo de los trabajadores para sostener el sistema capitalista de producción. Pero, luego, cuando el capitalismo triunfó en todas partes con la instauración mundial del neoliberalismo y la globalización económica, la dirigencia colaboracionista perdió su razón de ser”, explicó Arze.

Según el investigador, la desaparición del modelo desarrollista basado en la sustitución de importaciones, y su reemplazo por el neoliberalismo, exigen una nueva política sindical, en la que las organizaciones laborales recuperen su credibilidad, impulsando la unificación de los sindicatos con otras organizaciones sociales igualmente afectadas por el modelo vigente.

Crisis material

El libro identifica también, en el plano material, las principales transformaciones que afectaron la fortaleza de los sindicatos.

Destaca entre ellas la masiva “relocalización” de los trabajadores mineros, el desmontaje de la economía estatal a través de la capitalización, la tendencia de los empresarios privados a reducir los costos laborales y el fenómeno de la desconcentración de las actividades productivas, a través de la subcontratación y la externalización de operaciones y servicios.

La confluencia de todos estos factores ha generado la desmoralización de los trabajadores, y, al mismo tiempo, la proliferación de formas de contratación eventual, la mayor participación de niños y mujeres en el mercado laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo, señala la publicación.

“Seamos sinceros”

“Lo importante ahora, compañeros, es que seamos sinceros y tratemos, de una vez, de averiguar qué es lo que nos está pasando”.

La clara conclusión salió de los labios de Edgar “Huracán” Ramírez, ex dirigente de la COB y de la Federación de Mineros.

Según Ramírez, el trabajo presentado por Carlos Arze debe ser tomado en cuenta como un aporte diferente, en la medida en que rescata no sólo la dimensión ideológica de la crisis sindical, sino sus bases materiales.

“Estamos ante un trabajo que se ha realizado a la luz de los acontecimientos que día a día los trabajadores están enfrentando en nuestro país”.

De este modo, según el ex secretario ejecutivo cobista, el investigador del CEDLA no formula recetas acerca de lo que deben hacer los sindicalistas, sino un diagnóstico valioso que debería de servir como base para un análisis cada vez más fecundo y penetrante sobre la crisis que agobia a los sindicatos.

FLEXIBILIZACIÓN, BAJA PRODUCTIVIDAD Y COMPETENCIA

EL INFIERNO DE OBTENER UN EMPLEO EN BOLIVIA

El problema del desempleo en Bolivia tiene su origen en la base tecnológica del aparato productivo, de las formas de organizar la producción y de su vinculación con los mercados.

Ahí radica la poca capacidad de la economía boliviana para mejorar su productividad y su competitividad y, como por esas vías, su capacidad de generar empleo.

Actualmente, la tasa de desempleo es superior al 7 por ciento, aunque esta cifra esconde un fenómeno de mayor trascendencia: el subempleo, que afecta a un porcentaje mayor de los bolivianos.

En La Paz, El Alto y otras ciudades del país, el reducido tamaño del sector empresarial y su limitada capacidad de generación de empleo, además de la virtual saturación del sector informal, impiden que un creciente número de personas pueda encontrar una ocupación como fuente estable de ingresos.

Además, según las estadísticas, la cantidad de personas que buscan entrar al mercado de trabajo aumenta con mucha más intensidad que el crecimiento económico, es decir, mientras la población económicamente activa crece al 4,3 por ciento la economía registra un crecimiento promedio de apenas 2,3 por ciento para los últimos años.

Soluciones que no funcionan

Según la Estrategia Boliviana de Reducción de la Pobreza (EBRP). Elaborada recientemente por el Gobierno, la gran posibilidad de generación de empleo es el apoyo a las pequeñas y microempresas; es decir, a los pequeños negocios, como el de los chamarreros por ejemplo, que no depende directamente de una empresa grande.

Sin embargo, la investigadora del CEDLA, Silvia Pabón advierte que “resulta muy difícil imaginar el nivel de inversión que se necesitaría para transformar la pequeña y micro empresa en sectores dinámicos, porque es tal su nivel de rezago en términos de procesos productivos de innovación de productos y de tecnología, que ni todos los recursos que se está pensando emplear para la Estrategia serían suficientes para mejorar la productividad de este sector, ni siquiera en uno por ciento”.

Entonces, desde ese punto de vista difícilmente se puede apostar a que sean estos sectores los que generen más empleo.

De hecho, el empleo que hoy en día resulta de ellos, bajo esas condiciones de funcionamiento, es muy precario y no asegura, a quienes trabajan en él, una fuente regular de ingresos, asegura la analista.

El neoliberalismo, traba para el empleo

De acuerdo con estudios realizados por el CEDLA la continuidad en la aplicación de políticas de ajuste neoliberal no genera condiciones para la reestructuración de la producción, no favorece la articulación del tejido industrial y no asegura un crecimiento sostenido de la economía nacional y regional.

En otras palabras, el modelo económico imperante en Bolivia va en camino contrario al de ofrecer condiciones para crear empleos para los bolivianos.

Por otro lado, uno de los pilares del modelo, que es la reforma a las leyes laborales (también conocida como la flexibilización laboral) apunta a la disminución de los costos laborales a favor de los empresarios y empleadores.

Estas reformas tienen el efecto de precarizar todavía más el empleo, pues una de sus principales características resulta ser la inestabilidad laboral, mediante la adopción de contratos eventuales en todas sus variantes y, últimamente, también la tendencia a la subcontratación.

La inestabilidad laboral

Por otra parte, la inestabilidad en la fuente de trabajo es también una amarga realidad para los bolivianos.

Más de la mitad de los trabajadores paceños (55 por ciento) entrevistados en una encuesta realizada por el CEDLA declaró un tiempo de permanencia en el empleo menor a 5 años, lo que significa una alta rotación para cerca de 210 mil personal ocupadas.

Por la política empresarial de contratos eventuales, el 47 por ciento de trabajadores asalariados de la ciudad accedió a empleos en los que no duran más de 2 años.

En La Paz, los mejores empleos asalariados están cada vez más concentrados entre los trabajadores más educados, los adultos jóvenes y varones.

Igualmente, entre los trabajadores no asalariados, la rotación e inestabilidad laboral caracterizan los trabajadores que logran generar, ya sea por la estacionalidad de la demanda o la contracción del mercado para los bienes y servicios que ofrecen.

En este segmento, el caso que ilustra la baja calidad de las oportunidades laborales se encuentra entre más de 30 mil familiares no remunerados, en un 65 por ciento mujeres, quienes deben pagar el precio de largos periodos de trabajo bajo esta condición antes de acceder a un empleo estable.

¿Quiénes son los desocupados en La Paz? (En porcentaje)

	1995			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	13.122	8.672	6.450	26.420	12.561	15.759
Desocupados	100	100	100	100	100	100
Cesantes	34	36,6	31,3	65,3	68,1	62,5
Aspirantes	66	63,4	68,7	34,7	31,9	37,5
Posición familia	100	100	100	100	100	100
Jefe de hogar	27,9	39,5	15,9	31,2	50,7	17
Cónyuge	20,5	--	41,8	13,6	--	24,4
Hijo(a)	42,3	54,2	31,4	52,8	45,8	58,4
Otro pariente	9,3	6,3	10,9	2,4	4	0,2
Educación	100	100	100	100	100	100
Ninguna	3,4	4,5	2	--	--	--
Primaria	25	23,4	27,2	10,4	10,6	10,5
Secundaria	45,5	46,9	45,9	47,7	54,2	43,5
Superior	25,1	25,2	24,9	41,9	35,2	45,1

Fuente: EIH, INE 95-ECEDLA 2000.

El perfil del desocupado

En la ciudad de La Paz, el desocupado del año 2000, tiene en promedio 31 años de edad y cuenta con 11.6 años de estudio.

En 1995, el desocupado tenía menor edad (29.9 años) y menos tiempo de estudios (8.6 años).

En promedio, el que busca trabajo por primera vez tiene 22 años de edad y cuenta con 12.5 años de estudio.

El perfil de los que perdieron el empleo y no encuentra una nueva ocupación es de 40 años en promedio para los hombres y 30 años para las mujeres.

Entre los desocupados del 2000, el 31% son jefes de hogar y el 53% son hijos. Una mayor educación no garantiza en empleo a las nuevas generaciones.

Los estragos del desempleo

Desde el punto de vista de las funciones socioeconómicas y psico-sociales del trabajo, la pérdida o dificultad de encontrar empleo tiene efectos negativos en el acceso a bienes y servicios necesarios para la reproducción material.

Esto significa, en la mayoría de los casos, ruptura en las relaciones interpersonales y familiares, en la auto-imagen de las personas, en su autoestima y dignidad, así como en la percepción de utilidad personal y social de los individuos.

En este sentido, frente a la ampliación del desempleo no solamente las personas sino también la sociedad sufre porque sus núcleos básicos como la familia se ven seriamente amenazados.

Estrategia “anti-femenina”

La vida laboral es cada vez más dura con las mujeres paceñas.

En los últimos cinco años, hubo una mayor selectividad en la demanda de fuerza de trabajo, lo que ha profundizado la desigualdad social y de género en el mercado laboral paceño.

La caída de las oportunidades de empleo en el sector estatal afecta a los trabajadores de ambos sexos, pero es dos veces mayor en el caso de las mujeres.

En el sector empresarial ocurre otro tanto, ya que por cada mujer que obtiene un empleo se contrata tres varones. Exceptuando el servicio doméstico, solamente uno de cada tres empleos asalariados ha sido ocupado por una mujer.

Reducción de costos

Esta mayor selectividad en contra del empleo femenino es uno de los resultados más visibles de las estrategias de reducción de costos laborales adoptadas por las empresas en todos los sectores del mercado de trabajo.

La preferencia por contratar trabajadores varones libra a los empresarios de responsabilidades contra actuales asociadas con el pago de los beneficios de la maternidad.

De este modo, opera un proceso de selectividad social que establece destinos diferenciados para la fuerza de trabajo, con una creciente exclusión sobre los grupos sociales de características más pobres —hombres y particularmente mujeres—, en el acceso a empleos asalariados en los distintos sectores del mercado de trabajo.

ALERTA LABORAL N° 15

(JUNIO 2001)

3.500 ANCIANOS PONEN AL PRESIDENTE CONTRA LA PARED

UNA LECCIÓN DE LOS MAYORES

El único convenio cumplido totalmente por el gobierno en lo que va de este año es el que resultó del conflicto que protagonizaron, como último capítulo de tres dolorosos episodios, los jubilados y rentistas de Bolivia.

Después de dos intentos de arreglos con el gobierno, los jubilados dijeron basta al engaño y, el 26 de abril, comenzaron una huelga de hambre en La Paz que creció en todo el país y conmovió a toda la opinión pública, pero no al Presidente ni a sus ministros y tampoco a los diputados. Uno de los huelguistas tuvo que morir para asegurar la victoria de más de 60 mil jubilados que sólo exigían una renta que sirva para acercarse a lo que es vivir de manera digna.

El ayuno voluntario demandaba la aprobación de las modificaciones a la Ley de Pensiones para aumentar su renta a 850 bolivianos, tal como había prometido el gobierno un mes antes.

El sexto día, la huelga de hambre ya tenía en sus filas a más de 2000 jubilados y para el 7 de mayo, día once, ya sumaban 3.500, con más de 500 bajas.

Jubilados de La Paz, Oruro, Cochabamba, Santa Cruz, Potosí, Sucre, Uyuni, Atocha y de diferentes lugares del país se hallaban organizados de tal manera que mientras que en La Paz los ancianos andaban de rodillas por las calles, en Cochabamba se auto crucificaban, en Sucre tomaban el Tribunal Constitucional y en las poblaciones al sur de Potosí amenazaban con bloquear el paso del ferrocarril y de los caminos hacia Chile y la Argentina.

Frente a la movilización de los jubilados, el gobierno sólo pedía más tiempo. Cuando los diputados decidieron alargar el conflicto y pasar la definición al Tribunal Constitucional, muere Vicente Bautista Flores, rentista de Llallagua que era parte del ayuno voluntario en Cochabamba.

Los jubilados, esta vez, no dejaron que algunas firmas en un convenio los convencieran para levantar su huelga. La Defensora del Pueblo y el presidente de la Asamblea de Derechos Humanos, además de los ministros de Trabajo y de Justicia, trataron por tres horas, el décimo día de ayuno, de convencerlos para que hagan un cuarto intermedio mientras el Tribunal Constitucional se pronunciaba. Ellos no aceptaron.

Cuando el Tribunal se pronunció a su favor, también bajaron los brazos. Los jubilados querían ver la ley promulgada por Banzer.

Por eso, “visiblemente molesto y hasta agresivo con los jubilados” (Presencia, Mayo 10), el Presidente promulgó, el 9 de mayo, la Ley 2197 y, de esta manera, terminó la huelga de hambre de los ancianos bolivianos.

SUEÑOS Y PESADILLAS DEL MICROCRÉDITO

CALLEJÓN SIN SALIDA

La tercera aplicación del modelo neoliberal, que ha dejado sin empleo a miles de trabajadores, ha entregado las empresas estatales más rentables a las transnacionales y ha hundido la economía de los bolivianos en el peor desbarajuste, se ensaña ahora con otro sector de la población: los pequeños prestatarios.

Acosados por los altos intereses, el remate de sus bienes, la falta de empleo y una política económica general que privilegia a las entidades financieras, unos 8.000 prestatarios de distintas ciudades están en La Paz hace más de dos meses, realizando movilizaciones en busca de la condonación de sus deudas.

La doble vara del gobierno

Sin embargo, la protesta no ha recibido respuesta favorable de las autoridades que, por el contrario, han lanzado a la Policía para reprimir a los agobiados deudores.

El gobierno, que hace pocas semanas hizo esfuerzos para apoyar la reprogramación de deudas de los grandes empresarios a través de la llamada “ley FERRE”, no tiene la misma actitud con los pequeños prestatarios, y ha dicho que se trata de “un problema entre particulares”.

Los pequeños prestatarios son unas 150.000 personas —micro y pequeños empresarios, comerciantes y campesinos— que, en su afán de salir de la pobreza y el desempleo, contrajeron créditos desde los 200 hasta los 5.000 dólares, con la idea de invertir ese dinero y poder vivir de él.

En los últimos años, decenas de bancos e instituciones financieras otorgaron préstamos a manos llenas, con altos intereses y sin asegurarse si las personas que los solicitaban podrían pagarlos.

Según datos de las propias entidades financieras, hasta diciembre del 2000, los pequeños prestatarios recibieron créditos por un total de 329 millones de dólares, a un promedio de 1.500 dólares por persona, aproximadamente.

Errores

El gobierno apoyó en ese momento la política del microcrédito, creyendo que así generarían empleos, pero no fiscalizó adecuadamente la concesión de préstamos, pues muchos de los que los recibieron no tenían la solvencia suficiente para pagarlos.

Por otras parte, dictó medidas que perjudicaron la economía de los microempresarios, comerciantes y pequeños productores campesinos: por ejemplo, la Ley de Aduanas y la erradicación de cocales en el Chapara. Miles de personas dedicadas al comercio informal provenientes del contrabando entraron casi inmediatamente en quiebra, y lo mismo ocurrió poco después con los cocaleros del Chapare.

Por si fuera poco, la dura crisis económica desatada a principios del año pasado aumentó el desempleo, desmontó una buena parte de la actividad económica del país y redujo la capacidad adquisitiva de la población, con lo cual la actividad de las pequeñas unidades productivas entró a un callejón sin salida.

LA “LIBRE CONTRATACIÓN” SÓLO SERÁ SUPERADA CON LA CAÍDA DEL MODELO

Carlos Arze Vargas

Las recientes negociaciones realizadas entre diferentes organizaciones laborales y el gobierno, a raíz de los últimos conflictos, pusieron sobre el tapete de discusión la derogatoria del artículo 55 del decreto supremo 21069, pero demostraron también que la supuesta intención del gobierno de modificar este decreto no es más que una simple demagogia.

Medida estratégica

En primer lugar, hay que aclarar que el artículo 55, referido a la “libre contratación”, se inscribe en un conjunto de disposiciones del mismo decreto, que buscaban favorecer a los empresarios y al propio Estado, a través de la reducción de costos laborales.

Estas disposiciones se refieren a:

- Relocalización y jubilación, que permiten a las empresas públicas y privadas reducir su personal.
- Eliminación de bonos, recálculo del bono de antigüedad, congelamiento salarial y anulación de la pulpería barata. Estas medidas redujeron los salarios, para permitir que los empresarios recuperen las tasas de ganancia y el Estado reduzca su gasto con miras a la estabilidad monetaria.
- Reducción del número de feriados, que significó el aumento en el tiempo de trabajo anual de los trabajadores, sin retribución alguna.

La “libre contratación”, en este sentido, fue una de las medidas más importantes del 21060, pues se dirigía a destruir todo el sistema de relaciones laborales construido en Bolivia desde los años 40, gracias a la fortaleza del movimiento obrero.

Carta blanca

La aplicación de este artículo significaba acabar con la estabilidad laboral, que era la base de la utilización del trabajo del anterior modelo económico, el cual otorgaba

todo un sistema de beneficios y ascensos, con el objetivo de controlar al trabajador y de lograr un equilibrio social conveniente al desarrollo pacífico del sistema.

La libertad de “convenir o rescindir contratos” que dispuso el 21060 liquidó anteriores disposiciones que dictaminaban el carácter permanente de los puestos laborales, avalado por la Constitución y la Ley General del Trabajo mediante la llamada “inamovilidad”, y que fuera conquistada por los trabajadores para enfrentar la inestabilidad proveniente del manejo prebendal de los partidos políticos y de las diferentes dictaduras.

Pero, lo que es peor todavía, los empresarios y el propio Estado interpretaron esa disposición como una especie de “carta blanca” para despedir trabajadores, sin necesidad ni justificativo legal alguno, y, por lo tanto, una conveniente oportunidad para deshacerse de una gran cantidad de obreros, muchos de los cuales serían recontratados un tiempo después, aunque en condiciones más desventajosas que antes.

Esta “ventaja” para ejecutar despidos a diestra y siniestra fue acompañada además por el repliegue de los órganos fiscalizadores del Estado del ámbito de las relaciones laborales que, así, permitieron convertir al derecho laboral en un ámbito privado, donde impere libre e irrestrictamente la supremacía del capital sobre el trabajo.

Flexibilización en marcha

Como se puede ver, la parte referida al régimen laboral del decreto 21060 significó el inicio de toda una política de flexibilización laboral, dirigida a favorecer al capital y a deprimir más aún las condiciones de vida de los trabajadores.

En esta medida, el famoso artículo forma parte de una estrategia general del capital por reconstituir su dominio económico y político, amenazado por las luchas sociales de los trabajadores.

Por lo mismo, se inscribe en la corriente dominante a nivel mundial que busca superar la larga crisis del sistema capitalista a través el aumento de la explotación de la fuerza de trabajo.

Derogación imposible

Por todo lo anterior, la eventual derogatoria del artículo 55 del decreto 21060 por parte de un gobierno identificado con la misma ideología neoliberal que le dio origen, es prácticamente imposible, pues significaría un enorme retroceso en los “avances” que ha logrado el capital a costa de los trabajadores no sólo en Bolivia, sino en todo el mundo.

En realidad, un cambio trascendental del régimen laboral que comenzó con el decreto 21060 sólo puede suceder por efecto de la superación radical del régimen neoliberal en su conjunto.

El artículo 55

Rubén Gamarra

El decreto supremo 21060 fue emitido el 29 de agosto de 1985, con el arranque en Bolivia la nueva política económica y el modelo neoliberal dentro del capitalismo vigente.

Una de las medidas que trajo esta norma fue la célebre “relocalización”, que permitió el despido de más de 27.000 trabajadores mineros del sector público y, de este modo, el “achicamiento” del Estado además de una cantidad similar de despidos en el sector privado.

El artículo 55 estableció que “la empresa y entidad del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo”, lo que se conoció como la “libre contratación”

Los empresarios aprovecharon la “libre contratación” para despedir a los trabajadores mediante prácticas ilegales, reducir drásticamente el trabajo permanente, eventualizar el trabajo, subcontratar, ampliar las jornadas laborales, reducir derechos adquiridos, etc., con el objetivo de reducir cargas y costos laborales.

De este modo, con el 21060 se inició en los hechos la aplicación de la flexibilización laboral, pues el Ministerio de Trabajo no cumplió con su rol de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y, por el contrario, elaboró proyectos de leyes cuyos contenidos claramente conculcaban los derechos vigentes de los trabajadores.

El artículo 55, por otra parte, es contrario a la constitución, que garantiza estabilidad laboral, y, por tanto, es anticonstitucional; los trabajadores deben exigir que se deje sin efecto completamente tan nefasto artículo, a través de una franca lucha por lograr su abrogación.

ALERTA LABORAL N° 16

(JULIO 2001)

En medio año 2001, la situación del sector industrial boliviano, al igual que la economía en conjunto, atraviesa su peor momento. Cientos de trabajadores han sido despedidos, muchos han sufrido recortes salariales o han sido declarados en vacación forzosa sin goce de haberes, mientras decenas de fábricas empiezan a desmoronarse.

QUIEBRAS, VACACIONES FORZOSAS Y RECORTES DE PERSONAL AGOBIAN A LOS FABRILES

LA INDUSTRIA, HERIDA DE MUERTE

Ricardo Zelaya

La amenaza de cierre de unos 40 grandes establecimientos industriales del país, afectados por falta de capitales de operación, deudas bancarias y la caída vertical de la demanda de sus productos, ha colocado en la cuerda floja a más de 10.000 trabajadores fabriles, en la peor crisis que atraviesa el sector desde la promulgación del neoliberalismo, hace 16 años.

El riesgo de un colapso industrial, que según voceros empresariales se hará realidad antes de fin de año, muestra sus primeros efectos con drásticos recortes de personal, reducción de salarios o imposición de vacaciones obligatorias sin goce de haberes en diversas fábricas, el cierre temporal o definitivo de actividades en otras y la completa ausencia de alternativas de trabajo en otros sectores de la economía.

Recesión a todo vapor

Es la recesión económica. Aunque no existen cifras oficiales, dirigentes sindicales y empresariales calculan que, en lo que va del 2001, por lo menos 10 empresas grandes y decenas más de industrias medianas y pequeñas han quebrado o paralizado sus actividades, dejando un saldo de entre 2.000 y 2.500 obreros en la calle.

Es el caso de la fábrica de envases "Plastoform S. A." en La Paz; la embotelladora de Coca Cola "Embol" en Oruro, la fábrica de mayonesa "Hellmann's y las gaseosas "Ebba" en Santa Cruz, o el de "La Papelera" en Cochabamba, establecimientos que no pudieron remontar los efectos de la crisis.

También los trabajadores de las empresas más grandes sufren las consecuencias. Por ejemplo, los ejecutivos de la Cervecería Boliviana Nacional (CBN) han ordenado en las últimas horas la distribución de 250 memorándums de despido en su planta principal de La Paz, informó a **ALERTA LABORAL** el secretario ejecutivo de la Confederación de Fabriles, Ángel Asturizaga.

A los golpes descargados sobre el sector fabril se suman los despidos en instituciones estatales, donde cerca de 2.000 empleados han sido echados a la calle, especialmente en alcaldías y prefecturas, y la paralización de cientos de empresas

dedicadas al comercio, la construcción y la agropecuaria, los sectores que tradicionalmente generan más empleos en el país.

Más desocupación

Basado en datos del Instituto Nacional de Estadística, el gerente de la Cámara Nacional de Industrias, Roberto Mustafá, informó a la prensa que a principios del 2001, en Bolivia había más de medio millón de personas sin trabajo estable ni remuneración fija: 180.000 completamente desocupados y 337.000 subocupados.

Esto quiere decir que uno de cada cuatro bolivianos en edad de trabajar no tiene un lugar en el mercado laboral boliviano, lo que representa una de las tasas de desocupación más altas en la historia contemporánea del país.

Por otra parte, un estudio realizado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (**CEDLA**) demostró que más de 90.000 personas ingresarán al mercado laboral este año, de las cuales 70.000 engrosarán el contingente de desocupados, a un promedio de 200 por día debido al bajo desempeño de la economía.

El peligro inmediato

La Confederación de Fabriles entregó a **ALERTA LABORAL** una lista de 34 fábricas de diferentes rubros que estarían a punto de cerrar sus puertas, provocando el retiro de cerca de 10.000 fabriles en todo el país.

Las empresas en peligro de cierre incluyen a ocho fábricas de textiles, seis de madera, cuatro de alimentos, tres de calzados, tres de envases y 10 más de distintas actividades.

Sin dar a conocer los nombres de las empresas afectadas la Cámara Nacional de Industrias confirmó que una veintena de sus afiliadas no podrá sobrevivir hasta fin de año.

Pero la crisis no sólo afecta al sector productivo. Por ejemplo, en un informe difundido el 2 de junio pasado, el Servicio Departamental de Salud de La Paz dijo que 99 clubes nocturnos, legalmente registrados en esa repartición se cerraron como consecuencia de la crisis de los primeros cinco meses del año.

Desde la aplicación del decreto 21060, unas 40 grandes empresas quebraron en Bolivia, entre ellas las fábricas de telas Said, Forno y Soligno, la Fábrica Nacional de Fósforos, la fábrica de jabones Patria y la metalmecánica Inmetal.

Aunque no existen cifras oficiales, la Confederación de Fabriles calcula que por lo menos 25.000 obreros fueron despedidos en los últimos 15 años debido al cierre de fábricas.

A diestra y siniestra

A lo largo de los primeros seis meses de 2001, la cantidad de despidos ejecutados en las empresas productivas, sumados a los efectuados en entidades de servicios y estatales, alcanza fácilmente la cifra de 10.000, aunque podría ser superior, debido a que una gran parte de ellos no fueron reportados oficialmente.

Por ejemplo, según un informe de la Dirección Departamental de Trabajo de Cochabamba, más de 2.800 trabajadores fueron despedidos, sólo en ese departamento, entre enero y abril de este año. La Federación de trabajadores Fabriles de Cochabamba ha calculado que más 50 personas son despedidas cada día en Bolivia.

Aunque los despidos y la falta de empleo afectan a prácticamente todos los sectores de la economía, los más golpeados por la recesión son, precisamente, los que ocupan mayor cantidad de mano de obra.

Es el caso, por ejemplo, del sector de la construcción, que, según los datos del INE, ha decrecido en un 33 por ciento, dejando cesantes a miles y miles de personas.

Otra importante actividad económica cuyo crecimiento no sólo se ha estancado sino que ha empezado marcha atrás es el comercio, con una caída del 10.5 por ciento entre enero y marzo, según señalan los datos del mismo INE.

A un paso del abismo

La Confederación de Fabriles ha elaborado la siguiente lista de 34 fábricas que estarían a punto de declararse en quiebra, ocasionando la cesantía de unos 10.000 trabajadores.

La Paz

1. Calzados Gamboa
2. Punto Blanco (Ropa)
3. Kristyn (Medias)
4. Spintbol (Pinturas)
5. Texturbol (Telas)
6. Estatex (Telas)
7. Sonatex (telas)
8. Hilbo-La Paz (Hilos)
9. Textiles Santa Ana
10. Fundidora de Metales Bustos

Oruro

11. Redal (Construcción)
12. Ferrari Ghezzy (Alimentos)
13. Hilbo-Oruro (Hilos)
14. Calzados Zamora
15. Metalmecánica Hércules
16. Molinos El Pagador
17. Enflex
18. Enalbo (Envases)

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Santa Cruz

19. Sobolma (Madera)
20. Cimal (Madera)
21. Intermat (Madera)
22. Madepa (Madera)
23. Margla (Madera)
24. Curtiembre Santa Cruz
25. Enbacruz
26. Kimberly (Pañales)

Cochabamba

27. Industrias Del Valle
28. Molinos Simsa
29. Cerámica Coboce
30. Duralit (Tejas, pisos)
31. Jacarandá
32. Calzados Julyos
33. Embotelladoras Bebidas
34. Maderas Liner

La danza de los despidos

La siguiente cronología, elaborada con base en informes de la prensa nacional, ilustra parcialmente la magnitud del fenómeno de los despidos en lo que va del 2001:

- 01-01-01 42 empleados recibieron preavisos en la Terminal de Buses de La Paz
- 03-01-01 60 trabajadores fueron despedidos de la fábrica "Plastoform" de La Paz
- 09-01-01 Prefectura de Santa Cruz retiró a 35 funcionarios
- 09-01-01 Alcaldía de La Paz despidió a 350 trabajadores
- 11-01-01 Despidos en las alcaldías de todo el país: La Paz (400), Santa Cruz (350), El Alto (110), Sucre (50)
- 23-01-01 El Servicio de Asistencia Técnica (SAT) despidió a 15 empleados.
- 24-01-01 El 30% de industrias de todo el país anuncia reducción del personal.
- 03-02-01 50 empleados de la Prefectura de Cochabamba fueron despedidos.
- 08-02-01 La Alcaldía de Santa Cruz distribuyó 74 memorándums de despido.
- 09-02-01 Otras 130 personas recibieron cartas de retiro en la alcaldía cruceña.
- 16-02-01 La empresa minera Inti Raymi despidió a 37 trabajadores
- 28-02-01 Un total de 200 trabajadores fue retirado de varias empresas paceñas: Inti (26), Haravich (24), Inbolsa (25), Fantur (35), Cemento Viacha (56), Angora Sport (25), Texturbol (20), Punto Blanco (10), Curtiembre Salas (5), Curtiembre Macubol (84), La Modelo (30), Manhattan (25), Korigoma (5), Café Soinca (5) y Suavex (2)
- 03-03-01 Alcaldía del El Alto reducirá personal en 70 a 80 funcionarios
- 29-03-01 Alcalde de El Alto anuncia despido de 150 trabajadores
- 09-04-01 Ministerio de Salud anuncia despido de 30% de empleados en la CNS.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

17-04-01 Presidente de la Caja de Salud instruyó el retiro de 150 trabajadores
18-04-01 78 empleados de la CNS trabajan por último día.
05-05-01 La constructora Forti & León despidió a 80% de sus trabajadores
09-05-01 Una de cada cuatro empresas del comercio paceño prevé recortar personal este año. Encuesta del INE
25-05-01 La empresa "Aguas del Illimani" echó a 87 trabajadores
28-05-01 107 fabriles quedaron sin trabajo por el cierre de fábrica Plastoform
03-06-01 El diario Presencia cerró sus puertas, dejando a 130 trabajadores sin empleo
10-06-01 Según la CAO, en Santa Cruz, decenas de empresas hicieron reducciones de personal en los sectores de azúcar, aceite, algodón y otros.
12-06-01 La empresa productora de mayonesa Helmann's cerró operaciones en Santa Cruz. Hay 20 despedidos
14-06-01 La Federación de Entidades Privadas de Cochabamba informó que, de enero a mayo, los despidos directos en ese departamento llegaron a 5.000

OJO CON EL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Rubén Gamarra

La ley de estatuto del funcionario público, aprobada por ley n° 2027 de 27 de octubre de 1999, se encuentra en plena vigencia desde el 19 de junio de 2001, por cuanto han transcurrido 90 días desde la designación del superintendente de Servicio Civil, como lo dispuso el Art. 5° de la Ley n° 2104 de 21 de junio de 2000.

Los trabajadores asalariados del Estado, mal denominados "funcionarios públicos" por quienes intentan disfrazar las relaciones laborales en la órbita del Estado, se encuentran ahora sujetos a su vigencia.

Desde la aprobación de la Ley, e incluso antes, en su nombre se cometieron las injusticias más variadas, entre amenazas de despidos y despidos reales en masa que se dieron desde inicios del año 2000 hasta el presente.

Fue el movimiento organizado de los trabajadores que, en lucha contra el Estatuto, logró que El Congreso aprobara una Ley modificatoria (L.2104 de 21/VI/00), toda vez que la Ley original vulneraba la Autonomía Universitaria y, en general, derechos laborales ya reconocidos y amparados por la Ley General del Trabajo para los trabajadores de las universidades, del sector salud, de los municipios y de los trabajadores de la educación, que constituían el 71% del total de los trabajadores asalariados del Estado.

Ahora, los trabajadores deben tener presente que la normatividad vigente en esta materia está constituida por la Ley 2027 el Decreto Supremo 25749 (que reconoce a Entidades con Legislación Especial) y la Ley Modificatoria N° 2104, que en definitiva

deben a aplicarse sólo a los trabajadores de la Administración Central que no cuenten con legislación especial anterior que hubiera regulado tanto sus derechos laborales como la carrera administrativa que les es propia.

LA EXPLOTACIÓN NO DEJA LAS MINAS

Carlos Arze Vargas

La reciente movilización de los cooperativistas mineros cobra relevancia no sólo por su forma violenta —que le permitió una solución muy rápida, aunque no fuese la ideal—, sino porque revela con absoluta claridad el carácter de la explotación laboral en la actual economía neoliberal.

El sistema cooperativo absorbe, junto a la minería chica, el 90% del empleo total del sector minero. Y, lo que es más importante, está ligado estrechamente a la economía mundial capitalista a través de su importante participación en la producción de minerales como el estaño y el oro, principalmente.

Así, el trabajo del cooperativista oculta las verdaderas relaciones laborales establecidas entre la fuerza de trabajo boliviana y los capitales nacionales y extranjeros, encubriéndolas detrás de esa engañosa forma de “socio” o “propietario” cooperativista.

Apoyado únicamente en la fuerza física, ajeno a toda forma o institucionalidad protectora, insalubre y extremadamente riesgoso, este trabajo es la imagen viva del profundo proceso de expropiación que los bolivianos estamos sufriendo mediante la entrega de las empresas estatales y los recursos naturales a manos de capitalistas extranjeros.

Por eso su presencia ruidosa en La Paz inquietó a los poderosos; porque reveló que nada ha mejorado nuestra economía desde la “modernización” propiciada por el neoliberalismo y porque revivió los fantasmas del pasado: los mineros cambiándole el curso a la historia.

ALERTA LABORAL Nº 17

(AGOSTO 2001)

TRABAJADORAS DEL HOGAR

LA PUJANZA DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Rubén Gamarra Hurtado-CEDLA

En una etapa de debilidad creciente del conjunto de las organizaciones sindicales, por efecto de la imposición del modelo neoliberal que ha precarizado las condiciones de trabajo a través de estrategias de desconcentración de empresas, subcontrataciones, abuso y mal uso trabajo a domicilio y del período de prueba, despidos de personal de personal antiguo, eventualización del trabajo y otras prácticas ilegales, surge pujante la organización de las trabajadoras asalariadas del hogar.

Víctimas de una discriminación en el tratamiento legal de sus derechos como trabajadoras, la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) lleva adelante, hace más de 9 años, la lucha por la aprobación de una ley reivindicativa de sus derechos, que se encuentran para aprobación en el Senado.

Siendo un sector que por su propia naturaleza es absolutamente atomizado (una hasta dos trabajadoras por hogar), han logrado levantar una organización sindical nacional pujante. Su anterior secretaria ejecutiva, Casimira Rodríguez, fue elegida secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). Hoy, su nueva Dirección Ejecutiva Nacional, a la cabeza de Claudia Choque Paye, debe enfrentar el reto de conquistar sus derechos y consolidar su movimiento junto a todos los trabajadores del país y con el respaldo ya logrado de las trabajadoras del hogar de Latinoamérica.

Los trabajadores, por su parte, deben respalda las acciones de la FENATRAHOB, por cuanto se trata de legítimas reivindicaciones laborales, que inciden sobre el conjunto de los trabajadores.

Deseamos éxitos a la nueva Dirección Ejecutiva en su gestión sindical y en su lucha ya plasmada en los hechos junto a la clase trabajadora.

La recesión económica no afecta a todos por igual. Los capitalistas bolivianos sienten que la crisis los asfixia y buscan por todos los medios fórmulas para reducir costos. El camino más fácil son las reducciones de personal, la extensión de la jornada de trabajo, el recorte de salarios, la adopción de contratos eventuales y la externalización de algunas actividades.

DESPIDOS, AUMENTO DE LAS HORAS DE TRABAJO,
RECORTE DE SALARIOS Y MÁS EVENTUALES

LA CRISIS ESTÁ DESTRUYENDO A LA FUERZA DE TRABAJO

Ricardo Zelaya

Reducir el personal mínimo, aumentar las horas de trabajo a los empleados, recortar los salarios, reemplazar a los despedidos con obreros eventuales y, en general, eludir las obligaciones con los trabajadores, se han convertido en las medidas favoritas de los gerentes y administradores de las empresas bolivianas para enfrentar la dura crisis que atraviesa el país.

La temida “flexibilización laboral”, bloqueada por las organizaciones laborales bolivianas hace más de un año, cuando el gobierno pretendió modificar la Ley General del Trabajo, se impone ahora abiertamente en las grandes, medianas y pequeñas empresas, de la mano de los planes de reducción de costos de producción que adoptan las gerencias, ante la caída de las ventas y la recesión.

“Ofertas de retiro”

Sólo en el mes de julio, empresas como la Cervecería Boliviana Nacional, la fábrica de prendas de vestir Punto Blanco o la textilera Estatex, para citar unos pocos ejemplos, han propuesto planes de retiro o han entregado preavisos de despido a sus obreros, informó al Alerta Laboral el secretario ejecutivo de la Federación de Trabajadores Fabriles de La Paz, Alex Gálvez.

Según reportes sindicales, durante el primer semestre del año, por lo menos 10 grandes empresas y varias decenas de establecimientos medianos y pequeños quebraron o paralizaron temporalmente sus actividades en todo el país, ocasionando el despido directo de por lo menos 2.500 trabajadores.

En el caso de la Cervecería, señaló Gálvez, no existe quiebra ni paralización temporal, pero la gerencia se propone reducir costos lanzando a la calle a 250 empleados, a través del llamado “Plan Egreso”, mediante el cual pide a los trabajadores renunciar voluntariamente, ofreciéndoles a cambio beneficios extralegales.

“La gerencia advierte que los que no deseen entrare al plan de todas formas serán despedidos, al amparo del artículo 55 del decreto 21060, que establece la libre contratación y despido de los trabajadores”, precisó el dirigente fabril.

Golpes a la prensa

Tampoco el sector de los trabajadores de la prensa ha quedado libre de la ola flexibilizadora.

Es el caso de “El Diario”, donde el periódico más antiguo del país, donde, según informes del Sindicato de Trabajadores de la Prensa de La Paz, ocho periodistas han sido despedidos en el curso del mes, como parte de un plan de reducción de costos, que no contempla la sustitución de los ítems afectados.

Otro periódico tradicional, el matutino católico “Presencia”, declaró una suspensión temporal de sus ediciones hace dos meses, con la promesa de reincorporar a 120 trabajadores que fueron despedidos en función de esa medida. Sin embargo, la promesa no se ha cumplido y no existen esperanzas de que se cumpla en el futuro.

Según informes sindicales, también se han producido despidos de periodistas en el diario paceño “Última Hora”.

Estudio revelador

Pero el caso de los trabajadores de la prensa y la cerveza es apenas una pequeña muestra.

Un estudio de campo en el sector de las confecciones, elaborado por investigadores del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), reveló que la caída de las ventas y la creciente competencia ha llevado a casi todas las empresas de este rubro a realizar severos ajustes administrativos en detrimento de sus empleados.

El texto, titulado “Competitividad, acumulación y empleo: Estudio de caso en el ramo de las Confecciones”, analiza la situación de tres grandes empresas y varias pequeñas unidades productivas establecidas en El Alto, en las que se detecta que, en los últimos tres años, se han producido reducciones de personal, ampliaciones de la jornada de trabajo, reemplazo de trabajadores estables por eventuales o aplicación de sistemas salariales a destajo.

Alentados por la necesidad de reducir costos de producción, los empresarios retiran a los obreros de su nómina estable, y los reemplazan por nuevos trabajadores bajo contratos eventuales que los liberan del pago de beneficios sociales. Por otra parte, eliminan hasta donde es posible el pago de salarios fijos y establecen pagos por pieza entregada, con lo cual la jornada laboral, sobrepasa las ocho horas de ley.

“En lo que se refiere a las condiciones laborales, el universo de trabajadores que gozan de protección social, con contrato fijo y sueldo estable, es cada vez más reducido”, afirma el estudio.

Sobreexplotación

El libro llega a la conclusión de que, frente a las adversidades de un mercado de consumidores cada vez más pequeño y una oferta de productos cada vez más grande, las grandes empresas del sector han adoptado una doble estrategia: por un lado, la innovación tecnológica, que les permite producir más con menos empleados, y por el otro, la flexibilización de uso de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, explica, “los incrementos en la producción no se han reflejado en un aumento del personal estable”, mientras “la aplicación de estudios de tiempos y movimientos, junto a la adopción de formas de pago a destajo, ha permitido al empresario reducir la proporción de la remuneración al trabajo y, al mismo tiempo, intensificar la producción”.

Peor todavía resulta la situación en las pequeñas y medianas empresas, la mayoría de las cuales opera informalmente, sin sujeción a las normas y disposiciones laborales.

En estos centros productivos, “la capacidad de competir y acumular se basa principalmente en la posibilidad de reducir costos laborales a su mínima expresión”, dice el estudio, pues “en todos los casos observados, el pago de la mano de obra es a destajo, no se ponen límites a la duración de la jornada laboral ni se reconocen los beneficios sociales”.

Ilegales estrategias flexibilizadoras

Rubén Gamarra Hurtado-CEDLA

Preservar las fuentes de trabajo no sólo es una preocupación de los trabajadores, debe ser también una preocupación estatal y social.

Es el trabajo, parte del capital variable de las empresas, el que genera valor, es decir riqueza. Por eso la importancia del empleo productivo; lo es para el trabajador, pues logra así su sustento; asimismo lo es para las empresas, que obtiene utilidades; mucho más para la sociedad, por cuanto genera riqueza y el trabajador puede consumir, cerrando así el círculo de la producción.

La Ley General del Trabajo concibe que el trabajo debe ser generalmente indefinido; la legislación sólo acepta contratos de trabajo “a plazo fijo” para algunas tareas o labores que no son propias ni permanentes de las empresas, la legislación no admite el “trabajo eventual”; esta legislación está vigente y debe cumplirse.

No obstante desde que se dicta el DS 21060, los empresarios han recurrido a ilegales estrategias flexibilizadoras, que vulneran la legislación y atentan contra los derechos de los trabajadores.

Así se ha ofrecido a los trabajadores, además de sus beneficios sociales (indemnización, desahucio, etc.), los denominados “extralegales” (beneficios adicionales: varios sueldos) para que sean los trabajadores los que se retiren; inicialmente estos ofrecimientos eran el anzuelo para retirar trabajadores antiguos; hoy se les ofrece lo mismo pero con la amenaza de que, en caso de no aceptar, serían retirados igual. Esto constituye un chantaje y presión a los trabajadores.

La finalidad ilegal de las empresas es retirar a los trabajadores antiguos (permanentes) que tiene derechos sociales como aguinaldo, bono de antigüedad, etc., para contratar a otros o a los mismos trabajadores en forma eventual, sin beneficios ni derechos laborales.

Estas actitudes ilegales han llevado a la reducción de salarios, así como de derechos adquirido y a la extensión de la jornada de trabajo. De esta manera, sustituyen el régimen de pago de salario fijo por remuneración a destajo o pago por producto en muchos casos.

Los trabajadores sufren también despidos sin pago de beneficios sociales o con mucho retraso en su pago, lo que también viola la legislación laboral vigente.

Ante estas ilegales estrategias flexibilizadoras, los trabajadores deben ser conscientes de que la única forma de frenar esto es con el fortalecimiento de la organización y el ejercicio sindical en defensa de sus derechos.

ALERTA LABORAL N° 18

(NOVIEMBRE 2001)

Las fábricas cierran y los trabajadores se ven obligados a buscar alternativas de empleo en el ya saturado mercado informal.

FABRILES SE PRONUNCIAN

“SÓLO VENCEN LOS QUE LUCHAN Y RESISTEN”

“Los obreros somos los que estamos pagando los errores de nuestros gobernantes”, así reza un documento que la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de La Paz está discutiendo, sindicato por sindicato, para fijar una posición consultada con las bases sobre a la crisis económica que agobia al país.

No al cierre de fábricas

En su documento propuesta, los fabriles aseguran que viven la constante pesadilla de perder sus fuentes de trabajo bajo cualquier circunstancia; “En los últimos meses, se ha observado un masivo fenómeno en diferentes fábricas: se distribuyeron numerosas cartas de preaviso y despidos a los trabajadores en diferentes rubros, como embotelladoras, tintorerías, farmacéuticas, curtiembres, trabajadores en madera, confecciones, embutidos, hilanderías y sobre todo en los textiles”, dicen los trabajadores de las fábricas.

El documento, que hace hincapié en las terribles condiciones de su sector, grafica también la grave situación que está viviendo la clase trabajadora boliviana. Lo que ahora ellos esperan es impedir “el cierre de empresas como ocurrió con Said, Forno, Fósforo, Inbolsa, Soligno, Fantul, Inmetal, Plastoform, Fanatex, Spintbol, Vidrios, Progreso, Magmer, Oriental, entre otras.

Según los trabajadores fabriles, el Plan de Empleo de Emergencia (Plane), el Fondo Especial de Reactivación Económica (Fere) y la lucha contra la pobreza, tres promesas del gobierno, son salidas electorales.

El pliego

El pliego de reivindicaciones que propone la Federación, se resume en lo siguiente: i) lucha por la abrogación de la libre contratación y la libre importación del Decreto Supremo 21060; ii) exigir que todas las instituciones del Estado consuman productos nacionales; iii) luchar para que el gobierno precautele la industria nacional, no sólo con aranceles, además evitando la competencia desleal; iv) los fabriles proponen exigir fondos frescos para la operación productiva; v) exigen también a parlamentarios y autoridades proyectar leyes a favor del aparato productivo, antes que al sistema financiero; y finalmente vi) los trabajadores piden que se habilite un banco de fomento para incentivar la producción y exportación, la reversión al país de las empresas privatizadas y el no pago de la deuda externa.

EMERGENCIA DEL EMPLEO O EMPLEO DE EMERGENCIA

Carlos Arze Vargas

La preocupación gubernamental por la generación de empleo de emergencia no hace más que ratificar la dirección adoptada desde un principio por el modelo neoliberal en este tema y refleja dramáticamente el retroceso social que han producido sus políticas.

Nada cambió

Las políticas aplicadas desde 1985 buscaban construir una economía abierta en la que dominen, sin restricción alguna, las fuerzas del mercado; esta orientación es común al conjunto de países que se sometieron a los dictados de los organismos multilaterales para acceder al financiamiento externo.

Su objetivo central fue —y continúan siendo— la apertura de las economías atrasadas a la producción extranjera y, especialmente, al capital transnacional, con el objetivo de permitirles restituir y mejorar sus ganancias.

La situación creada, sin embargo, nos enfrenta a productores más competitivos de los países industrializados, que se apoyan en un mayor desarrollo tecnológico y en políticas proteccionistas de sus Estados.

Flexibilización laboral

Esto determina que los empresarios agudicen aún más su estrategia basada en la reducción de costos laborales, es decir, en el abaratamiento de la mano de obra, mediante la eliminación de beneficios sociales, aumento del tiempo de trabajo impago, reducción de los salarios reales, etc.

Dicha estrategia, conocida como flexibilización laboral, se impone a través de mecanismos como la contratación eventual, la subcontratación, la tercerización (es decir, convertir en servicios externos los procesos internos de producción de las empresas), el trabajo a domicilio y, de manera general, por medio del aprovechamiento de la economía informal

Por tanto, las políticas neoliberales no tienen como un objetivo específico la generación de empleo, pues éste es un resultado derivado de las inversiones o, lo que resulta siendo lo mismo, de las expectativas de ganancia del empresario.

Mal necesario

En síntesis, el actual modelo no tiene por objeto la creación de empleos y, contrariamente, su éxito está asentado en hacer más precarias las condiciones laborales, en el abaratamiento de la mano de obra.

Su preocupación por el desempleo únicamente se explica por el riesgo que éste conlleva para la permanencia del sistema. En este sentido, para el gobierno la puesta en marcha de los programas de empleo de emergencia a través de la contratación de mayor deuda externa es un mal necesario pero que no compromete la orientación del modelo y el carácter precario de los puestos de trabajo que genere (empedrados de calles, serenos, barrenderos y albañiles eventuales; todos con bajísimos salarios).

Por estos motivos, los trabajadores no tendrían que esperar más de este y otros gobiernos que aplique estas políticas, pues para ellos, desde hace buen tiempo, el trabajo tiene una naturaleza de “emergencia”.

El gobierno minimiza las tasas de desempleo para tratar de magnificar el impacto de su plan de emergencia. Las estimaciones señalan que el desempleo abierto, en las áreas urbanas de Bolivia, alcanza al 12,5 por ciento.

CRISIS AGOBIA A LOS TRABAJADORES BOLIVIANOS

LOS DESOCUPADOS SUPERAN LOS 300 MIL

El desempleo en Bolivia es casi el doble de lo que admite el Gobierno, advirtió el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Con cifras en la mano, el economista del CEDLA, Carlos Arze, dijo que actualmente en el país existen 300.000 desocupados y no sólo 184.000 como dice el Gobierno.

“Hay una subestimación considerable de la magnitud del desempleo en el país”, dijo Arze al cuestionar los datos oficiales sobre la desocupación presentados hace poco por las autoridades cuando pusieron en marcha el Plan Nacional de Empleo de Emergencia (Plane).

“En la presentación del Plane, el Gobierno informó, mediante una publicación, que el desempleo actualmente afectaría a 144.000 personas en el área urbana y a 40.000 en el área rural, haciendo una población desocupada nacional de 184.000 personas”. Esta cifra no guarda relación con la importante caída de la actividad económica y ni siquiera con los datos proporcionados por la encuesta MECOVI realizada por el INE el año pasado.

Según estimaciones del CEDLA, la población desocupada hasta junio del presente año alcanza a la cifra de 286.374 personas sólo en el área urbana, lo cual equivale a un 12,5 por ciento de desempleo abierto. “Si suponemos, en el mejor de los casos, que la población desocupada en el área rural ha permanecido inalterable desde fines del pasado año, tendríamos una cifra total de 300.700 desocupados en todo el país”, agregó el economista.

Intereses mezquinos

En opinión de Arze, “el propósito gubernamental de presentar cifras que subestiman de manera importante la magnitud del desempleo parece ser la de mostrar —por oposición— un impacto positivo enorme proveniente del Plan de Emergencia.

Con los datos que maneja, el gobierno puede afirmar que el Plan de Emergencia al generar 73.050 puestos de trabajo, reduce en alrededor de 40% el universo de desempleados, cuando sólo en realidad lo haría en 24%, en el mejor de los casos, dijo Arze.

Para el economista del CEDLA, el agravamiento de la crisis implicará, por el contrario, un mayor aumento de la desocupación, un creciente deterioro en la calidad del empleo y peores condiciones de trabajo.

No habrá reactivación

Carlos Arze mencionó que el Plane tampoco tendrá un efecto importante en la reactivación de la economía.

“Si comparamos los 94 millones de dólares del Plan, con el monto estimado de pérdida de ingresos por el proceso de erradicación forzosa de ccales en el año 2000, tenemos que constituyen apenas un tercio de esos recursos perdidos”.

“Asimismo, diversas experiencias internacionales han arrojado la evidencia de que la inyección de recursos a partir de medidas de política fiscal similares, tienen un efecto positivo sobre la demanda sólo si se implementan en una etapa de desarrollo inicial de la crisis y si se aplican en forma rápida y oportuna y no lenta y tardíamente, como sucedería con el Plan que se extiende a lo largo de 14 meses”, agregó.

Finalmente, según Arze, “no se puede esperar otro tipo de efectos económicos, puesto que el Plan declara explícitamente que no interesa el sector en el que se desarrollen, puesto que el único objetivo es el de crear un cierto número de puestos de trabajo eventuales, como forma de generar ingresos para grupos poblacionales pobres”.

Empleos de emergencia violan derechos de los trabajadores

El Plan Nacional de Empleo de Emergencia (Plane) no incorpora ni respeta los derechos mínimos establecidos por la legislación laboral vigente, denunció el abogado del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), Rubén Gamarra.

“Lo más grave es que ni se mencionan varios derechos, como el del seguro social obligatorio (salud, enfermedad), aguinaldo de Navidad, ni beneficios sociales o sus duodécimas, a cambio del goce de un seguro contra accidentes”.

“En definitiva, se trata de empleos eventuales precarizados que no contemplan los derechos mínimos establecidos a favor de todos los trabajadores por la Constitución y las Leyes vigentes en el país”, dijo Gamarra.

Según el abogado laboralista, “el Plan se sustenta en la desnaturalización de la relación laboral y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores”.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

“En el Plan, la relación laboral se torna difusa, por cuanto el trabajador no identifica ni tiene relación directa con su empleador y ni sabrá a quién podrá reclamar sobre condiciones de trabajo, problemas laborales y sobre accidentes de trabajo”, aseguró Gamarra.

En opinión del abogado del CEDLA. “los trabajadores no podrán discutir ni acordar sobre condiciones de trabajo y menos sobre la remuneración. En definitiva, el trabajador desempleado que acceda al Plan, tendrá que suscribir un “contrato de adhesión” en el que no se discuten las condiciones establecidas por el empleador, hecho inconcebible en materia laboral y propio del derecho civil y comercial”, agregó.

Según Gamarra, la creación del empleo de emergencia no hace sino demostrar la incapacidad del modelo neoliberal para generar empleo productivo y refuerza la necesidad de una intervención estatal en lo económico y social.

Pésimas condiciones laborales

En la evaluación del CEDLA, el aspecto más preocupante del Plane es el relativo a las condiciones laborales que brindarán los puestos que se espera generar.

“La decisión de fijar salarios por debajo de los niveles vigentes en el mercado laboral, ratifica que se trata únicamente de reducir la posibilidad de conflictos sociales y, en ningún caso, de garantizar algún nivel digno de sobrevivencia de los desocupados y sus familias”, dijo el economista Carlos Arze.

Según Arze, “con esta disposición se fija un antecedente peligroso de vulneración de toda norma legal, incluida la de la obligatoriedad del Salario Mínimo Nacional, con el argumento de que la emergencia social así lo determina”.

“De la innegable probabilidad de que estos puestos sean generados en actividades de construcción y mantenimiento de calles y caminos, se desprende también que las condiciones de trabajo serán las más precarias, como ha venido sucediendo con las experiencias anteriores del Fondo Social de Emergencia y los planes de ‘trabajo por alimentos’”, agregó.

Arze explicó además que el salario ofrecido por el plan gubernamental, que en el mejor de los casos alcanzaría al nivel del salario mínimo nacional, no constituye ni siquiera la mitad del monto necesario para cubrir los costos de los alimentos de una familia.

Cambian empleos estables por precarios

El Plan Nacional de Empleo de Emergencia (Plane) sólo tiende a consolidar la gradual sustitución del empleo estable y permanente por uno precario, eventual y mal pagado, advirtió el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

“El incremento alarmante del desempleo es efecto no sólo de la crisis, sino principalmente de la orientación de las políticas económicas. En ese marco, el Plane encarna a la perfección la trayectoria y dirección que han venido adoptando el trabajo a lo largo de este período neoliberal que se sintetizan en la sustitución paulatina del empleo formal, productivo, estable y con cierto grado de protección por otro informal, en sectores no productivos, eventual y desprotegido”, aseguró el economista del CEDLA, Carlos Arze.

Arze asimismo mostró su preocupación acerca de la crítica situación de los trabajadores, que podría empeorar si se acentúa el deterioro de las condiciones laborales como resultado de las acciones gubernamentales, que tratan de autojustificarse por las emergencias que impone la crisis económica.

EL VÍA CRUCIS DE LOS EX EMPLEADOS DE CLISA **¿DERECHOS LABORALES?...ME SUENA, ME SUENA**

El problema del empleo en nuestro país, fundamentalmente a partir de la aplicación de políticas neoliberales, son las condiciones laborales precarias de los trabajadores y la violación constante de sus derechos laborales. Los testimonios sobran y, como muestra, basta un botón.

Todo un vía crucis

“Hasta aquí nomás es con los trabajadores, mañana pasen a la oficina y les vamos a hacer la liquidación”, le dijeron el pasado 31 de julio a Alberto*, uno de los trabajadores suspendidos de la empresa Clisa en El Alto. Alberto tiene 29 años y, a pesar de que su problema con la empresa probablemente ya esté solucionado, lo que tuvo que enfrentar en su momento demuestra que reclamar para que se cumplan sus derechos es prácticamente un vía crucis.

Alberto recuerda que no le dieron ni preaviso ni memorando de despido; así como no fue legal su despido, tampoco hubo la voluntad de la empresa por cumplir con la liquidación de ley. Por su parte, Raúl, compañero de Alberto, dice haber trabajado casi seis años en la empresa, pero nunca tuvo contrato firmado ni con Clisa ni con la Alcaldía de El Alto; al momento del reclamo, no sabía a debía hacerlo.

Lo que pasó con estos trabajadores, que se ganaban el pan de cada día recolectando la basura, es quizás un denominador común en muchos de sus pares en otras ciudades del país. Con la moda de la privatización, muchas alcaldías convirtieron en externos servicios que antes los hacían sus empleados. “Mayor eficiencia y con menor costo para el Estado”, rezaba el slogan, y así sus antiguos empleados pasaron a formar parte de un confuso contrato con la empresa privada que se iba a hacer cargo de la recolección de basura.

De esta manera, los empleados se convirtieron en “microempresarios” de la basura, en algunos casos, o en empleados flexibilizados, en otros, haciéndose cargo del madrugador barrido de calles o de ciertos recorridos a los que no llegarían los camiones recogedores.

La fórmula era perfecta, pues, al ser externos, estos trabajadores no cobraban beneficios sociales, trabajaban horas extras y fines de semana sin cobrar ni un boliviano por ello. Aún más, pues si no cumplían con las metas acordadas, la empresa revisaba su contrato y podía prescindir de sus servicios o simplemente les descontaban de su salario.

¿Quién los protege?

Elena, otra compañera de trabajo de Alberto, recalca que cuando trabajaba con la alcaldía, percibía un mejor salario, le pagaban sus horas extras y su salud estaba asegurada. Sus ocho hijos nacieron en la Caja mientras le duró su antiguo empleo, pero ahora Elena dice: “no conozco al médico (...) cuando nos enfermamos, con nuestra plata nos hacemos curar”.

Por su parte, Raúl pone otro dedo en la llaga, pues en este duro trabajo, las 8 horas diarias de trabajo son una broma de mal gusto, ingresan a las 6 de la mañana y se van pasadas las 6 de la tarde: “a veces trabajamos 14 ó 15 horas diarias”, dice Raúl.

Si el trabajo era duro, el monto que ganaban era muy modesto. Elena señala que en la alcaldía ganaba mensualmente entre 1400 y 1500 bolivianos, pero en este último tiempo apenas alcanzaba a los 350 bolivianos. Alberto señala que el salario promedio de la mayor parte de los trabajadores llegaba a los 400 bolivianos, recalcando que, en su gran mayoría se trataba de empleados eventuales.

Lo peor de todo es que nadie tenía seguridad de cuánto le iban a pagar cada fin de mes, pues todo dependía de las famosas evaluaciones unilaterales que hacía la empresa. “Nos pagaban de acuerdo a la evaluación (...) si no eras eficiente y te habías faltado, te descontaban”, cuenta Raúl.

Pero ¿qué implicaba faltarse? “Domingo gratis trabajo yo”, nos dice Elena para empezar a respondernos; “dos domingos no he entrado y memorando me ha alcanzado la ingeniero”, concluye su respuesta con un tono de impotencia que acompaña su amargura.

Estos trabajadores hicieron huelga para que les paguen legalmente su retiro de la empresa; a pesar de haber conseguido este derecho, nadie pagó por todas las otras contravenciones a la Ley General del Trabajo. Como es ya costumbre el Estado es un convidado de piedra que “deja hacer y deja pasar” todo lo que le conviene al pez grande para que se coma, muy fácilmente, al pez chico.

CRÓNICA DE LA IMPUNIDAD*

Lucía Suárez Blancourt

El viernes 9 de noviembre de 2001 se produjo la Masacre de Pananti; sicarios armados, pagados por latifundistas del lugar, irrumpieron asentamientos de campesinos del Movimiento Sin Tierra de Bolivia (mst) y mataron a 7 colonos e hirieron a 19.

El Movimiento Sin Tierra de Bolivia siempre ha actuado en el marco de la Ley y del diálogo y ha firmado acuerdos con el gobierno que éste los incumplió. Un antecedente de esta masacre es el caso del Territorio Indígena de Monteverde, en Santa Cruz. El 14 de septiembre de 2001, autoridades estatales, dirigentes indígenas y asesores de Cejis (ONG que trabaja en la zona), acordaron realizar una inspección en Monteverde, frente a las denuncias de invasiones ilegales de latifundistas al territorio.

Al día siguiente, un grupo de ganaderos asaltó la sede de la organización de los indígenas chiquitanos en San Javier y secuestró y golpeó brutalmente al abogado de Cejis, Leonardo Tamburini. Lo raro es que las autoridades que debían hacer la inspección en Monteverde no asistieron a la cita.

Como respuesta sorda a este conflicto, el gobierno firmó, el 27 de septiembre, un acuerdo con la Cámara Agropecuaria del oriente (empresarios del agro), que consolida los latifundios entregados ilegalmente por las dictaduras de Banzer y García Meza. Este acuerdo determina, entonces, la reducción o desaparición de territorios indígenas, lo cual significa que no habrá tierra para campesinos que no la tienen.

El 7 y el 8 de noviembre, dirigentes del MST y de la Confederación de Campesinos (CSUTCB) dialogaron con cuatro ministros, a mucha insistencia de estos últimos. El ministro de Gobierno se comprometió a dar órdenes a la Policía de la provincia Gran Chaco de dispersar al "personal" de los latifundistas.

Sin embargo, mientras se preparaba el documento de acuerdo, la madrugada del 9 de noviembre, los sicarios perpetraron la masacre de Pananti.

Otra zona de conflicto es la reserva forestal de Choré, en Santa Cruz. 3000 campesinos ocuparon tierras, frente a la despiadada explotación maderera que existe en esta zona. De acuerdo a documentación, existen por lo menos 9 latifundios en Choré con documentos fraguados.

El gobierno dio todo su apoyo militar y policial tanto a los latifundistas que no producen en la zona y sólo acumulan tierra, como a los madereros que explotan desmedida e ilegalmente la reserva forestal.

Los hechos del Chapare reflejan de manera más descarnada la impunidad y sus precursores. La actuación de la Fuerza de Tarea Expedicionaria, compuesta por ex conscriptos contratados por el gobierno, raya en los límites de la irracionalidad. Campesinos asesinados a sangre fría, hostigamiento a mujeres, hombres,

niños y niñas, ese es el resultado de la nueva “fuerza” que ejecuta los mandatos del gobierno.

* *Esta nota fue redactada extractando datos de los documentos brindados por la Mesa Técnica de la Tierra, conformada por varias ONGs, la Iglesia Católica, y la Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia.*

PARA EXIGIR SUS DERECHOS LABORALES **ASALARIADOS DEL CAMPO BUSCAN UNA ORGANIZACIÓN FUERTE Y UNIDA**

Enrique Ormachea

La economía neoliberal privilegia, entre otros, el desarrollo de la producción agroexportadora cuya competitividad, en parte, se sustenta en la precariedad de las condiciones laborales a las que son sometidos los trabajadores asalariados del campo.

El último pliego nacional de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB) incorpora una reivindicación fundamental de miles de personas que venden su fuerza de trabajo temporal o permanentemente en diferentes actividades agrícolas, pecuarias y forestales: la promulgación de un Decreto Supremo (DS) que incorpore a todos los asalariados del campo a los alcances establecido por la Ley General del Trabajo (LGT). Esta reivindicación se plantea desde hace poco más de dos décadas, pero los sucesivos gobiernos no han demostrado voluntad política para reconocerla y actuar en consecuencia.

El trabajo asalariado en los sectores agropecuario y forestal se presenta prácticamente en todas las regiones del país. Las actividades empresariales como: extracción de castaña y madera, ganadería, cultivos de caña de azúcar, algodón, vid, soya, sorgo, girasol, maíz, arroz, café y otros, requieren fuerza de trabajo asalariada para la siembra, carpida, cosecha, chafreo, etc. Pese a ello, actualmente sólo los cosechadores de algodón y los zafreros de caña de azúcar cuentan con una disposición legal que reconoce sus derechos laborales.

Un poco de historia

El DS 19524 (1983) disponía que la LGT cubra a los zafreros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón bajo reglamentación especial, y el DS 20255 (1984) reglamenta estas relaciones de trabajo.

Ambas disposiciones se lograron a partir de huelgas generales de trabajadores que concurrían temporalmente a la cosecha de algodón (marzo de 1983 y mayo de 1984), realizadas junto a huelgas generales e indefinidas decretadas por la COB y a bloqueos generales de caminos implementados por la CSUTCB. Al igual que el

señalamiento que hace la Ley INRA en sentido de disponer “la incorporación de los trabajadores asalariados del campo al ámbito de aplicación de la LGT, sujeta a régimen especial”, fue posible gracias a la “Marcha por la Tierra y el Territorio” del movimiento indígena campesino de 1996.

Organización y conquista de derechos

Mientras las relaciones de asalariamiento en las actividades agropecuarias y forestales van abarcando a todas las regiones del país, el movimiento sindical de asalariados agrícolas presenta características organizativas muy sectorializadas: zafreros de caña de azúcar en Santa Cruz y Bermejo, cosechadores de algodón en Santa Cruz y zafreros de goma y castaña en Riberalta.

Esto impide aglutinar y representar sindicalmente a los trabajadores que se inserten en diferentes cultivos y fases culturales. Por ello, es vital para los asalariados del campo, la iniciativa tomada por la Federación de Zaferos de Santa Cruz, la Federación de Zafreros de Bermejo, la Federación de Trabajadores Cosechadores de Algodón y la Federación de Zafreros de la goma y Castaña, en sentido de convocar al “1er Encuentro Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia”, orientada a construir un Comité Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo como paso previo a conformar organizaciones sindicales de alcance departamental y nacional.

Si se recupera la experiencia histórica, el paso que están dando las organizaciones sindicales del sector es importantes, pues sólo los propios trabajadores asalariados del campo organizados y en alianza con los trabajadores campesinos y los trabajadores de las ciudades, lograrán conquistar los derechos que hoy les son negados.

ZAFREROS DE LA CASTAÑA AL BORDE DE UN ABISMO

Alfonso Hinojosa Gordonava

La economía castañera de la amazonía boliviana está formada por el sistema de “Barracas” (red de asentamientos dispersos y distribuidos a orillas de los ríos que hacen las veces de fronteras de doblamiento) y basada en el ‘habilito’ o peonaje de endeude. Se puede distinguir dos tipos de barracas: una empresarial, que invierte en tecnología y otra en proceso de deterioro económico y con dificultades de financiar la zafra lo cual la lleva al endeudamiento.

La castaña tiene una importancia económica fundamental para la región, más del 50% de la economía del norte del país depende de ella y ocupa alrededor de 15 mil familias cada año, de ellas, un tercio se emplea luego en el beneficiado de la almendra, sobre todo en Riberalta. Después de la cosecha en el departamento de pando, los zafreros retornan a sus diversas actividades temporales en la ciudad. El tiempo que dura la zafra es aproximadamente 90 días. Sin embargo, en general, la

actividad de la zafra ocupa casi todo el año, 3 meses de recolección y 8 ó 9 meses en el quebrado; “parte de la gente que trabaja en la recolección de la almendra es parte de la que trabaja en la quebrada de la almendra.

Precariedad laboral

Las condiciones laborales del sector zafrero no son buenas. Las relaciones de producción entre barraqueros y zafreros son frágiles en medio del sistema libre de contratación. Suelen generarse conflictos debido a la carencia de normativas laborales. Hasta la fecha se hacen sólo contratos individuales, pero se está pensando recurrir a los contratos colectivos. El contrato individual deja muchas lagunas, siempre hay algunos empleadores que tratan de sorprender la buena fe y sobre todo la humildad de los mismos trabajadores y se aprovechan de hacer un contrato donde se desconoce totalmente el derecho del trabajador.

Todo trabajo de la zafra se relaciona principalmente con el mercado internacional, si en él los precios de la almendra por libra son buenos, también el trabajo en la zona tiene una remuneración aceptable. Ahora los precios están aproximadamente a 0,70 centavos de dólar la libra, este precio bajo impactará de forma negativa en la región. En este momento, en el norte del país, hay una especie de alerta por las condiciones del mercado que determinan un precio muy bajo de la castaña. Debido a los bajos precios, va a haber un desempleo muy fuerte, por la reducción del volumen a recolectar y por tanto, la disminución del volumen a beneficiar y a vender. Entonces, ahí hay una porción significativa de zafreros que se tienen que quedar en Riberalta. Bajo esta perspectiva, se está por sufrir un colapso como lo fue en su momento el caso de la goma.

Por su parte, los empresarios no tienen financiamiento más que de un 50% para cubrir la zafra de esta gestión y están buscando alternativas.

Varios oficios

Los zafreros de la castaña están muy dispersos, en los barrios peri-urbanos de Riberalta, realizando también otros trabajos temporales: moto-taxistas, peones urbanos y otros.

Un componente subyacente fundamental de esta economía es el referido al acceso a la tierra que, conforme pasa el tiempo, va cobrando mayor vigencia y lastimosamente en términos violentos como en el Chaco tarijeño; sin embargo, la problemática del norte del país no es ajena a este macro conflicto. Por otra parte, es importante reflexionar respecto a la dependencia y fragilidad de este tipo de economías en su vinculación con escenarios internacionales de comercio y producción, sobre todo en estos tiempos en los cuales se habla de la globalización y de aperturas de mercados (ALCA, MERCOSUR) sin considerar los impactos reales de dichas medidas en contextos específicos.

PERIODO 2002-2005

Este período está caracterizado por la elevada conflictividad social y política. La crisis del neoliberalismo, como respuesta a los problemas nacionales, se tradujo desde principios del nuevo siglo en ataques constantes a las condiciones de trabajo con el propósito de revertir la situación de ruina del Estado y de los capitalistas a través de la mayor explotación de la fuerza de trabajo, lo que requería llevar a cabo reformas en las normas legales. En el mismo sentido, los gobernantes utilizaron de la manera más oprobiosa las vías y mecanismos que les otorgaba la “democracia pactada” para pignorar los recursos naturales del país a favor de las empresas transnacionales.

La crisis económica llegó a niveles insostenibles para la población al encarnarse en mayor desocupación y en el uso abusivo de formas atípicas de contratación que deprimían aún más los estándares laborales. La desocupación abierta en las áreas urbanas, que había superado el umbral del 10% en el 2001, continuó agravándose y generando descontento. Así, al producir constantes conflictos laborales, obligó a las élites políticas a inscribir la crisis económica y el desempleo como prioridades de los programas electorales para las nuevas elecciones generales de 2002.

Desde hacía varios años atrás el gobierno de Banzer y Quiroga venía negociando un contrato de exportación de gas natural a los Estados Unidos con el consorcio Pacific LNG como vendedor y Sempra como comprador. Después de varios intentos por hipotecar las reservas gasíferas para obtener ingresos fiscales adicionales optó por este proyecto que, entre otras cosas, incluía puertos chilenos como vías de salida a ultramar. Los candidatos a las elecciones también incluyeron el tema de la exportación del gas natural en su agenda electoral, seguros de que la constante proclama neoliberal de “exportar o morir” seguía teniendo el efecto buscado sobre los bolivianos.

La agudización de la lucha de clases, que se vivía al principio con esporádicas aunque cada vez más profundas y violentas movilizaciones que demandaban trabajo y mejores condiciones laborales, se fue canalizando hacia un solo torrente cuya consigna central fue la recuperación de los recursos naturales de manos de las transnacionales y su industrialización en territorio nacional.

En febrero de 2003, por exigencias del FMI, el nuevo gobierno de Sánchez de Losada —formado por una nueva combinación de los partidos neoliberales que gobernaron toda la década— intentó imponer un nuevo tributo a los ingresos, lo que

despertó la protesta de varios sectores laborales y una inusitada reacción de la tropa policial cuyo desenlace fue una sangrienta represión en la que se vieron enfrentadas las dos “instituciones tutelares de la patria”: policía y fuerzas armadas. No sólo lo cruento del enfrentamiento sino lo que simbolizaba el mismo, enfatizaron a los ojos de las masas populares la certeza de que el Estado y la democracia burguesa ya no podían seguir sosteniéndose y que su crisis era irreversible. Únicamente los despistados analistas políticos insistían que las jornadas de febrero no pasaban de ser un accidente y que lo que se había verificado era la imposibilidad de superar el “empate catastrófico” entre las clases sociales.

La movilización social llegó a grados insospechados de radicalización y terminó expulsando a Sánchez de Losada del Palacio Quemado e imponiendo una nueva Ley de Hidrocarburos que expresaba, aunque de manera bastante desdibujada, la necesidad de nacionalizar los hidrocarburos. Empero, la lucha de las clases trabajadoras no alcanzó a materializar la destrucción del Estado capitalista sino que en el camino fue desvirtuada —con la ayuda de las clases medias que se habían hecho presentes en el escenario— y conducida a una salida “constitucional” que preservaba el aparato estatal y la capacidad de control de las fracciones capitalistas. De este modo, las demandas y reivindicaciones obreras y populares desembocaron en un proceso electoral en 2005 que marca el punto de inflexión del proceso de radicalización de la lucha de clases en este período.

En este contexto, la situación en el mundo del trabajo se caracterizó por la presencia de unas organizaciones sindicales más fortalecidas y activas que demandaron abiertamente la superación de todas las normas e instituciones neoliberales que habían favorecido durante dos décadas a la mayor explotación de la fuerza de trabajo. Sin embargo, la identidad revolucionaria de las organizaciones obreras no se hizo presente nítidamente sino que se fue subordinando y mimetizando paulatinamente detrás del nuevo discurso nacionalista e indigenista enarbolado por el MAS y otras agrupaciones izquierdistas que irían a apropiarse, como lo hizo el MNR en 1952, de la victoria popular, desvirtuando sus iniciales objetivos.

El sindicalismo no está perdido; su necesidad toma fuerza debido a las nuevas formas en que se ha subordinado el trabajo al capital en la actual etapa del capitalismo mundial.

A PROPÓSITO DEL 52 ANIVERSARIO DE LA COB

LAS PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO¹

Carlos Arze

La emergencia del sindicato como organización de los trabajadores se explica esencialmente a partir de la resistencia de los trabajadores a la explotación capitalista, particularmente a la depresión de los estándares laborales que sobreviene por la competencia entre obreros.

En este sentido, como forma espontánea de organización para impedir un mayor empobrecimiento y una profundización de la precariedad en las condiciones de trabajo, el sindicato apunta a interrumpir el proceso básico de fijación del precio de la fuerza de trabajo por las fuerzas del mercado, proceso que constituye la forma específica y visible en que se determina el grado de apropiación del plusvalor generado por la fuerza de trabajo.

Por esta razón, las concepciones que asignan al sindicato un papel de cooperación en la gestión de la empresa, no hacen otra cosa que proyectar sus deseos, conforme al objetivo de equilibrio social y de desarrollo económico que propugnan, juzgando como inapropiada toda alusión a su carácter crítico y transformador.

Superación de la crisis

En consecuencia, la superación de la actual situación del movimiento laboral, es decir, la posibilidad de su recuperación como sujeto social protagonista en la determinación del curso del desarrollo, depende de la resolución del debate ideológico acerca de los aspectos centrales referidos a la manera en que están determinados los cambios materiales sobre su estructura, alcance y su pertinencia histórica frente a la emergencia de nuevas formas de articulación de las demandas sociales.

En el presente, ese debate se concentra en la necesidad de analizar el alcance de la flexibilización laboral, sabiendo que su carácter no es meramente coyuntural, sino que expresa la manera moderna del dominio del capital sobre el trabajo.

Los retos

Es necesario considerar que la proyección futura del sindicalismo, en el sentido de reasumir su carácter esencialmente crítico de la subordinación del trabajo

al capital, debería asentarse en la asunción de algunos retos fundamentales como los siguientes:

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

NOTA:

1. Extraído de Crisis del sindicalismo boliviano. Consideraciones sobre sus determinantes materiales y su ideología. CEDLA. 2000.

(...) la incertidumbre, la disponibilidad permanente y la desprotección social son los efectos más evidentes de las estrategias de reducción de costos laborales adoptadas de manera generalizada por las empresas para mantener un umbral de competitividad en los mercados

INFORME DE CEDLA

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS BOLIVIANOS ESTÁN MUY DETERIORADAS

Las condiciones de trabajo en Bolivia se han deteriorado en forma alarmante y hay una creciente y mayor explotación laboral, advirtió el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

“Frente a la constante amenaza del despido, los trabajadores bolivianos están siendo sometidos a las más variadas formas de flexibilidad en las relaciones laborales. En el país se ha vuelto una norma los contratos eventuales o por plazo fijo, hay bajos salarios, mayor intensidad de las jornadas laborales y hay una ola de despidos y recontrataciones como nuevos trabajadores con salarios mínimos”.

Según el CEDLA, la incertidumbre, la disponibilidad permanente y la desprotección social son los efectos más evidentes de las estrategias de reducción de costos laborales adoptadas de manera generalizada por las empresas para mantener un umbral de competitividad en los mercados.

Altos costos sociales

El diagnóstico del CEDLA sobre la situación laboral del país muestra cifras alarmantes. Así, menos del 50 por ciento de los trabajadores tiene acceso a un empleo asalariado y 3 de cada 10 trabajadores asalariados son eventuales.

Casi la mitad de los trabajadores asalariados del país perciben un ingreso inferior al costo de la canasta normativa alimentaria y uno de cada 2 trabajadores asalariados trabaja sin derecho a la seguridad social.

En la industria manufacturera, donde es común el salario por rendimiento, el 44 por ciento labora por jornadas superiores a las 50 horas.

El 88 por ciento de los hogares de obreros vive por debajo de la línea de la pobreza y el 60 por ciento de los trabajadores asalariados vive con menos de 2 dólares por día.

Mayor precariedad

Según la evaluación del CEDLA, las relaciones laborales en Bolivia se han tornado en autoritarias y despóticas, lo que ha llevado a una mayor subordinación y explotación del trabajo por el capital. Esta tendencia generalizada se agudiza a medida que la economía reduce su capacidad para generar empleos y aumentan las tasas de desempleo abierto. En el 2001, el desempleo afectaba al 11.1% de la fuerza de trabajo, con costos sociales muy altos para los trabajadores.

“Además del desempleo estructural, que es la manifestación más dura del problema laboral, la precariedad laboral se ha instalado afectando duramente a las condiciones de vida de los trabajadores”, agrega el informe.

Síntesis

- Menos del 50 por ciento de los trabajadores tiene acceso a un empleo asalariado.
- 3 de cada 10 trabajadores asalariados son eventuales.
- Casi la mitad de los trabajadores asalariados del país perciben un ingreso inferior al costo de la canasta normativa alimentaria.
- Uno de cada 2 trabajadores asalariados trabaja sin derecho a la seguridad social.

LOS TRABAJADORES NO LOS CONOCEN **SE VIOLAN MASIVAMENTE LOS DERECHOS LABORALES**

Aunque las leyes y normas en vigencia protegen al trabajador boliviano, en la práctica no se cumplen y hay un abierto e ilegal desconocimiento de los derechos laborales, revela un informe del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Esta evaluación sostiene que desde el Decreto Supremo 21060, que inaugura en 1985 la Nueva Política Económica y el neoliberalismo en el país, tanto la aplicación de la Ley General del Trabajo como las condiciones de trabajo de los trabajadores se han visto progresivamente vulneradas.

“Si bien la Ley y la Legislación Laboral se encuentran actualmente vigentes, desde el DS 21060 en los hechos, se han violado sistemáticamente sus normas por los empresarios mediante prácticas ilegales y abusivas que ahora se pretenden legalizar con la reforma laboral o flexibilización laboral, así como con la Reforma de la Constitución Política del Estado, que pretende eliminar los Regímenes Especiales entre ellos el Régimen Social que garantiza el carácter protectorio de la Ley en favor de los trabajadores”.

El informe del CEDLA sostiene que “las prácticas ilegales flexibilizadoras han sido aplicadas con el objetivo de reducir costos laborales y afectar a la organización sindical de los trabajadores”.

“Las tendencias que se observan hacia el futuro, conforme a los programas electorales de los principales partidos políticos, reflejan la intención de profundizar el modelo neoliberal, materializar la flexibilización laboral vía la reforma de disposiciones legales como de la propia Constitución Política del Estado y de las leyes, sin considerar las recientes experiencias históricas producidas tanto en Bolivia como en otros países que reflejan claramente que los pueblos no están dispuestos a tolerar mayores injusticias y explotación y que pueden generar una eclosión social con efectos impredecibles”, agrega.

Tendencias regresivas

Según el CEDLA, el desconocimiento de derechos tiene los siguientes efectos en el mercado de trabajo:

- El empleo permanente decreció drásticamente (miles de trabajadores echados a la calle).
- Eventualización progresiva del trabajo (generalización de contratos a plazo fijo).
- Proliferación de subcontrataciones.

- Implementación de la tercerización.
- Solapamiento de típicas relaciones laborales mediante contratos “civiles”, “contratos de prestación de servicios” y “consultorías” con el propósito de soslayar el pago de derechos y beneficios laborales (evitándose los empleadores el pago de aguinaldos, beneficios sociales, aportes, subsidios, y otros).
- Se ha incrementado la intensidad de la jornada de trabajo (se trabaja más de las 40 horas semanales establecida por ley para las mujeres y más de 48 horas semanales establecidas por ley para los varones), sin remuneración adicional.

Síntesis

- Desde el DS 21060 en los hechos, se han violado sistemáticamente sus normas por los empresarios mediante prácticas ilegales.
- Las prácticas ilegales flexibilizadoras han sido aplicadas con el objetivo de reducir costos laborales.
- Los programas electorales de los principales partidos políticos, reflejan la intención de profundizar el modelo neoliberal y materializar la flexibilización laboral.
- Se ha ocultado típicas relaciones laborales mediante contratos “civiles”, “contratos de prestación de servicios” y “consultorías” con el propósito de soslayar el pago de derechos y beneficios laborales.

Cada año ingresan al mercado de trabajo cerca de 110 mil personas; durante el 2001 sólo se generó 16 mil empleos nuevos; esto quiere decir que el pasado año quedaron 94 mil personas sin posibilidades de emplearse

DESEMPLEO EN BOLIVIA LLEGA AL 11,1 POR CIENTO

Reflejando la crítica situación que vive la economía boliviana, el desempleo en el área urbana del país llegó al 11,1 por ciento, asegura un informe del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

“La tasa de desempleo abierto urbano para el 2001 alcanzó la cifra de 11,1 por ciento, que muestra el deterioro de la actividad productiva. Este nivel de desempleo alcanza alrededor de 260.000 personas, las que, estando en edad de trabajar, no pueden insertarse en ninguna actividad productiva”, señala el CEDLA.

La economía genera pocos empleos

En la evaluación de la economía nacional, el informe destaca que el crecimiento económico experimentado durante el año 2001, y que alcanzó al 1,2 por ciento, se sustentó en sectores intensivos en capital, por lo que su aporte en la generación de empleo fue modesto.

“Aquellos sectores intensivos en mano de obra —industria manufacturera, comercio, transporte y almacenamiento— estuvieron prácticamente estancados, a los que se suma la minería sumergida en la más profunda crisis debido al desplome de sus precios en los mercados internacionales”, agrega.

Según el CEDLA, este comportamiento diferenciado de los sectores productivos del área urbana tuvo sus implicaciones en la generación de empleo. “Los sectores que tuvieron crecimiento positivo generaron alrededor de 31 mil puestos de trabajo, en cambio aquellos sectores que tuvieron comportamientos negativos eliminaron 15 mil puestos de trabajo, dejando un saldo neto de 16 mil personas con ocupación nueva”, cifra que resultó insuficiente ante el crecimiento de la población.

Otra constatación efectuada en el 2001 muestra que el sector asalariado del sector privado del mercado de trabajo tuvo un comportamiento negativo (-5,4 por ciento) con relación al año 2000. “Esta disminución es la más pronunciada de los últimos años, lo cual demuestra el gran incremento de la tasa de desempleo y el poco dinamismo del aparato productivo en cuanto a la generación de empleo”, agrega el informe.

Más desocupados

Con relación a la oferta de trabajo, constituida por la población económicamente activa (PEA), el Instituto Nacional de Estadísticas estima que el crecimiento de la PEA es alrededor de 3,7 por ciento.

“Si consideramos este crecimiento en términos absolutos representa un incremento de 110 mil personas por año, lo que equivale a decir que cada año se debería crear, en promedio, esta cantidad de empleos para absorber esta incorporación a la PEA”.

“Si tomamos en cuenta el mercado de trabajo, las diferencias entre demanda y oferta dan como resultado un excedente de mano de obra de aproximadamente 3,09 por ciento. En términos absolutos, este excedente alcanza la cifra de 94 mil personas sin ocupación por año. Este enorme desequilibrio en el mercado de trabajo se acumula año tras año”, agrega el informe.

Bolivia: área urbana
Tasa de desempleo abierto
(Número de personas)

Variables	2000	2001 Estimación
Población Total (PT)	5.288.422	5.463.997
Población en Edad de Trabajar (PET)	4.041.323	4.190.852
Población Económicamente Activa (PEA)	2.267.118	2.376.167
Población Ocupada (PO)	2.037.067	2.052.939
Población Desocupada (PD)	169.644	263.370
Población Económicamente Inactiva (PEI)	1.774.204	1.814.685
Tasa Global de Participación	56,10	56,70
Tasa de Desempleo Abierto	7,48	11,08

Para el 2000: Fuente: INE, MECOVI.

Para el 2001: Fuente: INE, CEDLA.

Elaboración: CEDLA.

ALERTA LABORAL N° 21

(MAYO 2002)

La coyuntura electoral plantea una duda: ¿qué proponen los partidos sobre el empleo y la situación laboral en el país? Aquí, una presentación detallada sobre el problema y las soluciones que proyectan los nuevos y los viejos actores del sistema político.

EL EMPLEO EN LAS OFERTAS ELECTORALES:

SÓLO UNA ILUSIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Si el próximo 30 de junio los trabajadores tuviesen que decidir su voto por más y mejor empleo, no tendrían mucho que escoger en la papeleta electoral. Porque resulta que, a esta altura de la contienda, los partidos han elaborado sus propuestas sin considerar la prioridad de al menos 260 mil personas en el país, las que teniendo edad para trabajar no encuentran un trabajo. Sólo para ilustrar, de acuerdo a los datos del INE, cada año 94 mil personas se hallan desocupadas y este desequilibrio tiende a acumularse año tras año, en la medida de que no se crean nuevas fuentes de trabajo.

Esta cifra —que podría ser mucho más elevada— no incluye a los más de un millón de trabajadores y trabajadoras ocupados en actividades informales, con el alto grado de precariedad que caracteriza hoy a este sector.

El horizonte

Así sucesivamente, el presente y el futuro, presentados en números, muestran un terreno desolador para las familias bolivianas si es que dirigimos nuestras esperanzas a conseguir un trabajo seguro y digno para mejorar nuestra calidad de vida.

Pero, ¿cómo interpretan estos datos los partidos en carrera electoral? ¿Cómo se perfila la nueva coyuntura económica con el cambio de gobierno? ¿Qué orientación tienen los programas políticos considerando el contexto de 17 años de modelo neoliberal en Bolivia?

Con la preocupación latente, una investigación realizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) analiza las ofertas partidarias en materia laboral, algo que no se está debatiendo públicamente ni a través de los medios de comunicación, con el cuidado que exige la cruda y compleja realidad del empleo/desempleo.

En las siguientes páginas, se recogen los principales puntos del análisis —desmenuzando las propuestas por partido— a modo de aportar a la reflexión de los trabajadores sobre las ofertas y, principalmente, de las demandas de la gente.

El Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR), Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR) y Acción Democrática Nacionalista (ADN) han gobernado el país en los últimos 17 años. Los tres partidos han mantenido la continuidad de las políticas del modelo neoliberal en el campo del empleo. Hoy, la situación laboral está marcada por la precariedad y la exclusión social. ¿Qué proponen los tradicionales? Nada nuevo bajo el sol, la continuidad se asoma para pesar de una gran mayoría de los bolivianos

<p>MNR</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alivio financiero a las empresas • Inversiones en infraestructura y vivienda • Seguro de cesantía para los afiliados a AFPs con un mínimo de 12 cotizaciones. <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La generación de empleo es un resultado del crecimiento económico sustentado en el sector hidrocarburos y en el estímulo a otros rubros de exportación. 	<p>Más empleos eventuales</p> <p>Bajo el esquema de inversión dominante en sectores que no hacen un uso intensivo de mano de obra, la continuidad de las políticas económicas y una mayor apertura comercial y financiera que privilegia los intereses del capital extranjero en desmedro del capital nacional y del trabajo, el programa de gobierno del MNR no favorecerá una mayor generación de empleo y mucho menos la mejora de la calidad de los actuales empleos ya precarios.</p> <p>Este partido apuesta al crecimiento económico como generador de empleo. Cree que la economía crecerá hasta el 6 por ciento al año basada en sectores fuertes en capital pero con baja capacidad de generación de empleo por su concentración en pocas empresas.</p> <p>El rol del Estado se reduce a la creación de redes de protección para paliar la recesión. Así, el seguro de desempleo —medida que evitaría la caída de la demanda agregada— es apenas una medida de alivio frente a la reducción de los ingresos laborales originada en el aumento de la desocupación. Este seguro restringido, pues beneficiaría con 4 sueldos mínimos sólo a 60 mil cesantes afiliados a las AFP con un mínimo de 12 cotizaciones.</p> <p>Con este enfoque limitado de política social, se propone una inversión anual de 15 millones de dólares que provienen de la disminución de los aportes patronales al FONVIS.</p> <p>Para los empleos de emergencias, se espera que la construcción de infraestructura y vivienda puedan generar 50.000 empleos eventuales directos por año.</p>
---	--

(Continuación de la anterior página)

<p>MIR</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alivio financiero a las empresas• Inversiones en infraestructura y vivienda• Bono de cesantía• Subsidio a empresas para nuevos contratos• Promoción del trabajo flexible para mujeres y jóvenes• Simplificar la Ley General del Trabajo <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• La generación de empleo es un resultado del crecimiento económico sustentado en el sector hidrocarburos y en el estímulo a otros rubros de exportación.	<p>Promover la flexibilidad laboral</p> <p>Apoyado en que la generación de empleo es un resultado del crecimiento económico, este partido augura un 7 por ciento de crecimiento económico hasta el 2007 para cuando uno de cada dos bolivianos, en edad de trabajar, lograría un empleo vinculado a las exportaciones.</p> <p>Para alcanzar esta meta deberían crearse 1,8 millones de puestos de trabajo en el sector exportador, a una tasa de crecimiento anual del 31 por ciento. Una previsión irreal considerando que entre 1996 y 2001 el empleo total creció a un tasa de apenas 2,1 por ciento.</p> <p>Desde el Estado, se pretenden orientar medidas de subsidios a las empresas para nuevas contrataciones y para facilitar una mayor flexibilidad laboral promoviendo el trabajo a tiempo parcial, por horas, a domicilio y la subcontratación, con efectos negativos sobre las condiciones de trabajo y el aumento de la precariedad laboral para el conjunto de la fuerza de trabajo y, en particular, para las mujeres y los jóvenes. El cambio previsto en la legislación laboral es el instrumento para avanzar en este proceso, legalizando las prácticas empresariales que en los noventa han llevado a un profundo deterioro de la calidad del empleo, de los ingresos laborales y de la capacidad de consumo de los trabajadores.</p>
--	---

<p>ADN</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ampliar la cobertura del PLANE• Inversiones en infraestructura y vivienda• Promoción del trabajo flexible para mujeres y jóvenes• Integrar anualmente a 500 profesionales jóvenes a la administración pública• Modificar reglas laborales para normar el trabajo flexible	<p>El libre mercado regirá el trabajo</p> <p>Los empleos permanentes llegarán si se alcanza un crecimiento económico con tasas superiores al 5 por ciento, mediante incentivos a las exportaciones. El desarrollo de la producción para el mercado interno basado en las microempresas estará impulsado por la distribución de las acciones populares (títulos de propiedad por un valor de 500 dólares) y por la movilización del capital patrimonial de los productores.</p> <p>Como dicen sus enunciados, para dejar en manos de los individuos la responsabilidad por el desarrollo económico, se plantean políticas de incentivo a la iniciativa privada que no suponen inversiones de recursos estatales y que ese enmarca en el libre mercado.</p>
---	--

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

<p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• La generación de empleo es el resultado del crecimiento económico, sustentado en el sector hidrocarburos, la manufactura de exportación y la microempresa	<p>Pero para atenuar las inequidades que deja el mercado se prevé medidas de protección social como los programas de empleo de emergencia y bolsas de subcontratación.</p> <p>El Estado se convertirá además en un papá generador de empleos para la fuerza laboral joven más calificada, admitiendo la baja capacidad de la empresa privada para ello.</p> <p>Con esto, el trabajo flexible será el destino para la fuerza laboral con menores niveles de calificación. El trabajo temporal, por horas y a tiempo parcial para mujeres y jóvenes consolidará procesos de segregación y explotación laboral de estos grupos. La propuesta de modificación de las normas laborales ampliará estos efectos hacia sectores más amplios de la fuerza laboral.</p>
--	---

La Unión Cívica Solidaridad (UCS) y la Nueva Fuerza Republicana (NFR) han cogobernado con los tradicionales. En esta contienda la NFR intenta, sin éxito, desmarcarse de los viejos esquemas neoliberales, mientras la UCS refuerza esos postulados en el ámbito del empleo. El novato Movimiento Ciudadano para el Cambio (MCC) plantea las cadenas de valor como alternativa, pero no toma en cuenta una realidad: la baja capacidad del aparato productivo nacional.

<p>NFR</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inversiones en infraestructura y vivienda• Desarrollo de municipios productivos• Protección a la producción nacional, especialmente en la agricultura	<p>El Estado dará empleos ¿cómo?</p> <p>El crecimiento económico se sustentará en la producción para el mercado interno y en la exportación, para lo cual se buscará la vertebración caminera nacional e internacional.</p> <p>Este partido admite cierto fracaso del modelo de mercado en el país como mecanismo integrador, por ello postula reorientarlo con una economía mixta que incluya a un Estado planificador en lo económico, social y político. No se explica cómo se hará la transición hacia este modelo, pues existen fuertes condicionamientos externos y una apertura irrestricta de nuestros mercados; sin embargo se menciona que la política macroeconómica (arancelaria, tributaria, financiera y cambiaria) estará orientada por objetivos de empleo.</p>
--	--

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

<p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Crecimiento económico basado en el fortalecimiento del aparato productivo nacional, para el mercado interno y la exportación, con privilegio de los sectores de hidrocarburos, minería y agropecuaria.	<p>La contradicción principal es que el crecimiento continúa basado en sectores intensivos en capital y con fuerte presencia de inversión extranjera (hidrocarburos, minería) e infraestructura. En cuanto a la producción para el mercado interno la propuesta se concentra en el desarrollo del sector agropecuario protegiendo los mercados y asignando la responsabilidad principal y mayores recursos a los municipios.</p> <p>Para aliviar las tasas de desempleo de manera inmediata, el NFR propone dinamizar la economía con mayores inversiones en infraestructura y vivienda, es decir a través de empleos temporales y de baja calidad, que no consideran la verdadera magnitud y características de la situación laboral en el país.</p>
---	---

<p>UCS*</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alivio de deudas de las empresas• Ampliación del PLANE• Incentivos a la inversión privada• Mayor inversión y menor gasto público• Inversión en infraestructura <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aumento de la inversión pública para desarrollo productivo municipal• Crecimiento económico basado en la producción para el mercado interno y la exportación.	<p>Sin políticas claras para el empleo</p> <p>Postula el crecimiento económico a partir de la inversión pública y privada para generar empleo productivo. Las prefecturas y los gobiernos municipales deben convertirse en promotores de la inversión privada para lo cual se propone la liberalización impositiva por 5 años para nuevos emprendimientos empresariales con impacto en el empleo y los ingresos laborales. Asimismo, se promoverá la rebaja de las tasas de interés en la banca reduciendo las tasas de los bonos del tesoro.</p> <p>Las políticas de fomento productivo se circunscriben a generar mejores condiciones para el financiamiento, sin políticas de desarrollo concretas. El desarrollo agropecuario se sujeta a un fondo solidario de 380 millones anuales destinados a los municipios más pobres. Los estímulos a la mejora de la inserción externa se sujetan a las ventajas que provienen de la construcción de caminos y a la suscripción de acuerdos bilaterales con países vecinos.</p> <p>Se propone ampliar los sistemas de subcontratación de microempresas y de trabajadores independientes para obras de infraestructura y de servicios. Una forma de flexibilidad laboral inducida desde el Estado. En suma, se mantiene el mismo esquema de políticas anteriores, sin un rol claro de los diferentes sectores en el desarrollo.</p>
<p>* Hasta el cierre de esta edición no se había confirmado la rehabilitación de Johnny Fernández como candidato.</p>	

(Continuación de la anterior página)

<p>MCC</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alivio de la deuda de las pequeñas empresas• Amnistía tributaria para las empresas• Ampliación del PLANE• Incentivos fiscales y tributarios para nuevas empresas que generen empleo y se instalen en zonas deprimidas <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inversiones en infraestructura caminera• Ley antimonopolio y de defensa del consumidor• Políticas macroeconómicas favorables a la actividad productiva	<p>Cadenas de valor ¿para quién?</p> <p>El MCC plantea el desarrollo productivo como pilar del crecimiento económico, centrado en el establecimiento de <i>clusters</i> o tejidos productivos que articulen diferentes actividades económicas alrededor de cadenas de valor.</p> <p>Además, el gas reportará los recursos necesarios para las políticas de fomento y competitividad orientadas por la demanda de productos en los mercados. En esto, jugarán un rol fundamental los países vecinos a partir de alianzas estratégicas.</p> <p>Se asume que son productores grandes y medianos los que serán integrados en las cadenas de valor: para los pequeños se plantea favorecer el acceso a créditos a través de la creación de un fondo de garantías en la banca comercial. Otras medidas en esta dirección señalan los incentivos fiscales, tributarios y arancelarios, y el registro de tierras que fomente un mercado transparente.</p> <p>Lo que el MCC no considera es que el aparato productivo boliviano porta una frágil articulación vertical y horizontal. La baja capacidad productiva que deriva de la insuficiencia y obsolescencia de la base material para la producción (tierra, agua, tecnología y asistencia técnica) son aspectos que la propuesta deja en manos del mercado, por lo que su impacto en el empleo estaría reducido a los pocos rubros y empresas cuya dinámica ya está organizada en torno a cadenas de valor.</p>
---	--

Entre propuestas socialistas, indigenistas y otras matizadas, el Partido Socialista (PS), Libertad y Justicia (LyJ), Movimiento Indígena Pachakuti (MIP) y Movimiento al Socialismo (MAS) ofertan cambios estructurales sin precisar los modos para alcanzar una nueva organización política, económica y social. El empleo es una preocupación constante, pero no aparece como un objetivo prioritario.

<p>PS</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alivio de la deuda de las empresas• Inversiones en infraestructura y vivienda• Protección de mercados de la competencia de productos subsidiados.	<p>Revolución agrícola, ¿dónde?</p> <p>Se busca el crecimiento con generación de empleo como medio para aumentar el ingreso de las familias. Esto se apoya en una revolución agrícola financiada con 5 mil millones de dólares de inversión para infraestructura productiva, de apoyo a la productividad y al empleo rural.</p>
--	--

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de fomento a la productividad laboral • Modificación de la Ley del Trabajo para evitar la discriminación laboral • Seguro de desempleo <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento económico sustentado en la producción para el mercado interno y la exportación: agropecuaria, manufactura, hidrocarburos y minería. 	<p>El Estado retoma un rol protagónico. La industria manufacturera y la minería, junto al sector hidrocarburos, completan su estrategia de crecimiento. El accionar estatal normativo y regulador favorecerá la actividad empresarial.</p> <p>Una de las formas concretas de paliar el desempleo consiste en el seguro de desempleo modificando el concepto de protección del puesto de trabajo por el de protección al trabajador. Sin embargo, se pretende combatir la discriminación laboral e incluir premios a las ganancias a través de la modificación de la LGT.</p> <p>Las propuestas están dirigidas a aumentar la expectativa de ganancias de la inversión y por esa vía a estimular la creación de empresas grandes y medianas con economías de escala, en particular en el agro. Nuevamente está presente la conocida fórmula de incentivos al capital en desmedro de la fuerza de trabajo.</p>
--	--

<p>MIP</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nueva estructura de ocupaciones en el sector estatal para eliminar las diferencias salariales campo-ciudad y todo tipo de discriminaciones. • Inversión en infraestructura caminera <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de asociaciones de productores, microempresas, empresas e industrias en todos los sectores • Fondo de inversión productiva • Despenalización e industrialización de la coca • Fomento a la agricultura 	<p>Asociaciones de producción, ¿entre quiénes?</p> <p>Este partido enfoca la generación de empleo en función de una mayor integración caminera en el país y de la concentración de inversiones en el desarrollo productivo en los sectores urbanos y rurales.</p> <p>El fomento financiero es el principal estímulo para promover la ampliación de la planta productiva nacional en sectores intensivos en el uso de mano de obra.</p> <p>Políticas activas de fomento estarán concentradas en el sector agropecuario, incluyendo la recuperación de la coca para fines de industrialización aunque no se explicitan sus contenidos.</p> <p>La promoción de asociaciones de producción y de empresas de mayor dimensión y escala en todos los sectores aparecen como la vía para la generación de más empleos.</p>
---	---

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

<p>LyJ</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reducción de los impuestos a empresas que reinviertan utilidades generando empleos <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inversiones en infraestructura caminera• Fomento de la productividad en actividades urbanas y rurales intensivas en mano de obra• Crecimiento económico basado en la industria, la agroindustria y el sector exportador	<p>Una entidad estatal para crear empleo</p> <p>La generación de empleos estará en función del crecimiento económico a tasas que superen el crecimiento de la población. Con una mayor participación del Estado en la promoción del desarrollo productivo en sectores intensivos en empleo y el sector exportador, que genera valor agregado, se creará una entidad nacional de fomento financiero y tecnológico a la industria, agroindustria y actividades de exportación, con recursos que provendrán del ajuste del porcentaje de impuestos de las empresas capitalizadas (hidrocarburos y telecomunicaciones). Esta entidad velará por la generación de empleos y el mejoramiento de los ingresos, priorizando a las empresas medianas y pequeñas, a partir del microcrédito.</p> <p>Los límites a esta propuesta se encuentran en las posibilidades reales para contar con los recursos de inversión requeridos para dar un salto cualitativo en el aparato productivo nacional y en el vacío de planteamientos para enfrentar la competencia extrema que proviene de la apertura comercial sobre la producción y el empleo.</p>
--	---

<p>MAS</p> <p>CORTO Y MEDIANO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alivio de la deuda de las pequeñas empresas• Fomento a la pequeña industria y artesanía• Aumento general de sueldos, salarios, rentas y pensiones• Seguridad en el trabajo• Reactivación de la industria nacional <p>LARGO PLAZO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Recuperación de las empresas estratégicas del Estado	<p>Un nuevo modelo de producción, ¿cómo?</p> <p>Su bandera es revertir el proceso neoliberal. El Estado debe retomar su función constitucional de promotor del desarrollo nacional con la conformación de empresas sociales, basadas en formas de organización ancestrales con criterios cogestionarios y autogestionarios en todas las actividades de producción y distribución.</p> <p>La planificación participativa debe ser una práctica que promueva el establecimiento de una economía solidaria de equidad y reciprocidad. A través de un nuevo modelo de producción participativo, los trabajadores del sector privado deben tener participación y decisión en la administración y en las utilidades de las empresas, sean éstas públicas o privadas.</p> <p>Se modificará la legislación laboral para eliminar todo tipo de discriminación y garantizar la seguridad en el empleo.</p> <p>No se explicitan las políticas para llevar a la práctica la mayor parte de las propuestas, excepto por la creación de una banca de fomento para la otorgación de créditos baratos a los pequeños productores con los excedentes generados en el sector hidrocarburos y la recuperación de recursos robados al Estado.</p>
--	--

Todas las propuestas se han concentrado en ver al crecimiento económico, la inversión extranjera y la exportación como los motores del empleo. Los datos muestran que estos ejes son poco significativos para hacer realidad la promesa que más preocupa a la población: contar con un trabajo como fuente regular de ingresos que le permita enfrentar su vida con dignidad

TODOS LOS PARTIDOS POLÍTICOS LE DAN LA ESPALDA AL EMPLEO

Las propuestas electorales van de mal en peor a la hora de ofrecer empleo a los bolivianos. Según un estudio reciente del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), ni el crecimiento económico ni las inversiones extranjeras ni las exportaciones aseguran la generación de más y mejor empleo, tal como predica la mayoría de los partidos.

El enfoque de las ofertas electorales contradice las necesidades laborales de los trabajadores, sometidos ya a un régimen flexibilizado de hecho y con tendencia a profundizarse por las ofertas empleos de emergencia, la subcontratación y la ausencia de protección social. Ninguna habla de proteger al trabajador, más bien se anuncia cambios en la legislación laboral que favorecen las condiciones precarias de la mayoría de los trabajadores bolivianos.

Pilares endebles

Con pocas excepciones, los partidos en carrera postulan un crecimiento económico de hasta el 7 por ciento, basado en sectores intensivos en capital con escasa relación hacia el resto de la economía. Estas tasas de crecimiento que se prevé alcanzar son irreales, si se consideran las tendencias en los últimos 20 años: si no tomamos en cuenta los últimos años de la década de los 80 (en los que el crecimiento fue negativo), el promedio anual de la década pasada fue sólo de 3,5 por ciento. “La economía boliviana es altamente vulnerable y no permite sostenibilidad del crecimiento”, concluye el informe.

La fuente de crecimiento de la economía —la inversión extranjera directa— es mencionada insistentemente en la mayor parte de las propuestas. El CEDLA cuestiona su factibilidad a partir del efecto de las inversiones en la creación de empleo entre 1996 y el 2001. “Ingresaron al país 4,8 mil millones de dólares por ese concepto, mientras que la economía creció a un promedio anual de 2,8 por ciento y el empleo, 2,1 por ciento en promedio cada año”. (Ver Cuadro N° 1)

Por otra parte, los partidos que reconocen el poco impacto de la inversión en el empleo, según el análisis del CEDLA, plantean un rol más activo del Estado a través de la inversión pública, sin considerar la deficiente situación del ahorro interno y la concentración de los excedentes en manos de las empresas transnacionales.

Otra matriz común en las propuestas es la confianza en la ampliación del sector exportador como fuente de crecimiento y de generación de empleo. Sin embargo, a los datos que manejan los políticos —que confían en el liderazgo exportador— el CEDLA contrapone otros, menos optimistas. En el 2001, el 72 por ciento del valor de las exportaciones totales dependió sólo de 10 empresas; el sector exportador contribuyó apenas con el 25 por ciento del PIB y con el 13 por ciento del empleo total.

Flexibilización laboral

El CEDLA resalta que la mayor parte de las propuestas plantea la modificación de la legislación laboral en favor del abaratamiento de los costos laborales pretendiendo legalizar formas atípicas de contratación que han llevado a la pérdida de calidad del empleo y a un deterioro creciente de las condiciones de vida y de la capacidad de consumo de los trabajadores.

En definitiva, los partidos que participan en la contienda electoral, con más o menos retórica, están muy lejos de recoger una demanda central de la población: contar con un trabajo como fuente regular de ingresos que les permita enfrentar su vida con dignidad.

Variables/Período	1989-1995	1996-2001
Inversión Extranjera Directa (En millones de dólares)	948,9	4.872,5
Crecimiento promedio anual del PIB (En porcentaje)	4,2	2,8
Crecimiento promedio anual del empleo (En porcentaje)	6,0	2,1
Tasa de desempleo abierto (En porcentaje)	6,5	6,5

La situación laboral

- La tasa de desempleo abierto en las ciudades ha crecido casi el doble en estos últimos 3 años (de 6,1 por ciento en 1999 se pasó a 11,1 por ciento en el 2001),
- Lograr un empleo como fuente regular de ingresos se ha convertido en el privilegio de una fracción minoritaria de la fuerza laboral
- El porcentaje de trabajadores asalariados ha descendido a menos del 50 por ciento
- El trabajo en actividades precarias —organizadas en torno a la familia o en pequeñas unidades económicas que operan con bajas inversiones de capital y generan bajos ingresos a sus ocupados— ha pasado a ser la forma principal de inserción laboral para el 80 por ciento de los trabajadores del campo y el 63 por ciento de la fuerza de trabajo en las ciudades.

ALERTA LABORAL N° 23

(AGOSTO 2002)

La crisis económica y los conflictos sociales marcaron la gestión Banzer-Quiroga. Las medidas de solución, en el marco del modelo neoliberal, fracasaron. El gobierno MNR-MIR tiene pendiente las reformas políticas, la coca, el agro y el acceso equitativo de recursos.

BANZER-QUIROGA: REPRESIÓN, CORRUPCIÓN E INEPTITUD

UNA GESTIÓN PARA EL OLVIDO

¿Cuánto ha mejorado Bolivia con la administración Banzer-Quiroga? Los datos indican que la crisis económica y social ha empeorado. El quinquenio que termina ha servido para poner a los bolivianos en condiciones de creciente desempleo, pobreza y desconfianza hacia los poderes del Estado, signados por la corrupción.

Desde abril del 2000, la población presenció una ola constante de conflictos sociales. La respuesta fue violación de los derechos humanos, en la mayoría de los casos, con pobres soluciones a los problemas económicos y de exclusión social. En ese marco, se desarrollaron la “Guerra del Agua”, los bloqueos campesinos y los conflictos de la coca.

Estos aspectos fueron recogidos en un balance realizado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), el cual pone a la administración Banzer-Quiroga en la continuidad del modelo de desarrollo aplicado en Bolivia hace 17 años. La conclusión es que las medidas del neoliberalismo fueron una vez más insuficientes para el país.

Muchos puntos débiles

Desde el punto de vista económico, las medidas que buscaban una pronta reactivación del aparato productivo y de la demanda agregada no cumplieron con su objetivo, indica el CEDLA. Fracasaron la Ley FERE en el sector empresarial; el PLANE (Plan Nacional de Empleos de Emergencia), porque no solucionó el problema de desempleo ya que se concentró mayoritariamente a dar empleo de baja calidad a personas catalogadas como inactivas o subempleadas (por ejemplo, amas de casa, comerciantes, trabajadores familiares); el Bolivida (beneficio que remplazo al Bonosol) y la devolución del Provienda fueron simples paliativos para sectores empobrecidos.

Los montos destinados fueron limitados y la aplicación fue tardía y lenta en un contexto en el que hacen falta recursos productivos para la gente, ya que las políticas estatales privilegian la inversión extranjera.

Esto sumado a la crisis regional e internacional, han desnudado todos los lados débiles de la economía nacional: un sector exportador concentrado en pocos rubros

y generado por no más de 20 empresas en el país; inserción internacional primaria exportadora, cuyos precios y demandas internacionales presentan una tendencia al descenso; aparato productivo frágil y desestructurado y con poca generación de empleo; un sistema financiero ineficiente que no respalda la generación de liquidez hacia la economía real ni responde a las señales del Banco Central; y un creciente desempleo —se estima que un 12 por ciento abierto para este año— que repercute negativamente en la caída del consumo de los hogares bolivianos.

El agro sin solución

Por otra parte, el CEDLA destaca una visión gubernamental que consideró inviable la productividad de los sectores campesino-indígenas, por lo que “adoptó acríticamente el enfoque de reducción de la pobreza promovido por los organismos multilaterales de financiamiento”.

La agudización de la crisis del agro, recuerda el informe, se arrastra desde la anterior gestión gubernamental de Sánchez de Lozada (1993-1997), con tres temas de suma conflictividad: el proceso de descentralización (Participación Popular) impulsado desde 1994; la nueva legislación agraria expresada en la Ley INRA; y el cultivo de la coca y desarrollo alternativo.

Sin embargo, aun con semejante agenda a la espera de solución urgente, Jorge Quiroga cerró su gestión haciendo campaña electoral hacia el 2007. Oír su informe era como vivir en otro país.

Como se ve, lo que queda al nuevo gobierno MNR-MIR, no es poco: resolución de la reforma política y social no necesariamente enmarcada en el proyecto de ley de necesidad de reforma de la Constitución Política del Estado, una justa distribución del ingreso; acceso a recursos productivos (tierra y agua, básicamente) y financieros para grupos excluidos; eliminación de la corrupción; y una salida consensuada al polémico tema de la coca.

ALERTA LABORAL N° 24

(SEPTIEMBRE 2002)

Las empresas transnacionales han sido las más favorecidas por las políticas estatales a partir de la privatización y la capitalización de las empresas estratégicas del Estado. A diferencia de los trabajadores que perdieron gran parte de sus empleos.

SOBRE VENCEDORES Y VENCIDOS

UNA HISTORIA QUE COMIENZA CON LA RELOCALIZACIÓN

Un 29 de agosto, hace 17 años, un nuevo gobierno inauguraba la era del neoliberalismo en Bolivia. Con el pretexto de una economía en riesgo de muerte y una galopante hiperinflación, se dio rienda suelta al libre mercado, con un larga fila de promesas que traerían al país mejores días, las que, para hacerse realidad, debían sostenerse sobre los heroicos hombros del pueblo boliviano.

Sin embargo, durante estos años el saldo de las políticas de ajuste estructural, inauguradas con el Decreto Supremo 21060, fue un grupo minúsculo de ganadores y una gran mayoría de perdedores.

Los ganadores

Las empresa transnacionales y, en general, los inversionistas extranjeros han sido los más favorecidos por las políticas estatales a partir de la privatización y la capitalización de las empresas estratégicas del Estado.

La vigencia de monopolios y/u oligopolios en el mercado junto con la vigencia de marcos de regulación ambiguos y una débil capacidad estatal de control, fiscalización y negociación otorgan demasiadas ventajas a las empresa capitalizadas, pues fijan precios y tarifas que determinan una alta rentabilidad del negocio, en desmedro de los consumidores y de los ingresos fiscales.

Estas amplias ventajas no tienen como contrapartida beneficios para el país, pues no se ha promovido la innovación ni transferencia tecnológica, la reinversión de utilidades ha estado ausente, la generación de empleo ha sido mínima y una mayor recaudación tributaria continúa siendo la eterna promesa.

Los perdedores

A diferencia de esos actores, una gran masa de trabajadores —cerca de 300 mil personas— no encuentran en la actualidad oportunidades de empleo o, si lo hace, es generado por ellos mismos en condiciones de máxima precariedad (7 de cada 10 empleos nuevos son generados en el sector informal).

El desarrollo de las actividades manufactureras y agropecuarias, en particular de aquellas cuya producción se destina al mercado interno, no tuvo durante estos 17 años políticas de incentivo desde el Estado; este hecho no permitió una modernización de

la industria manufacturera, con un consecuente debilitamiento de su potencial en la generación de producto y empleo.

En el país, existe una planta industrial extremadamente reducida, en gran medida conformada al amparo de las políticas estatales de industrialización sustitutiva —antes de 1985— y en menor grado debido a la influencia de las políticas de libre mercado.

Por otra parte, la apertura comercial y la liberalización de precios han desembocado no sólo en el empobrecimiento del campesinado andino, sino que se ha transformado la estructura productiva del campo y el tipo de consumo del campesino; se ha incrementado la autoexploración y se ha modificado la organización de la familia y la comunidad con el crecimiento de la emigración.

En este informe especial de Alerta Laboral se dará un repaso, más en detalle, a los pocos ganadores y a los grandes perdedores del 21060.

Pocos ganadores y varios perdedores. Este es el saldo de 17 años de vida del modelo económico aplicado a partir del Decreto Supremo 21060. Las transnacionales aparecen como las más beneficiadas porque el Estado boliviano se encargó de asegurar altas tasas de retorno a las inversiones extranjeras. Ganaron para sí, pero no cumplieron una de sus promesas: generar empleo, transferir tecnología, promover encadenamientos productivos y un largo etcétera de tareas inconclusas. Y sus resultados están a la vista: en los últimos 7 años, mientras la inversión extranjera directa ha crecido casi 5 veces, el empleo sólo creció 2,1 por ciento.

DOS CARAS DEL MODELO

LAS TRANSNACIONALES GANAN Y LOS TRABAJADORES PIERDEN

Inversión extranjera: la mimada del modelo

El actor transnacional ha sido el más favorecido por las políticas estatales a partir de la privatización y la capitalización de las empresas estratégicas del estado. Desde la vigencia de la política de ajuste estructural, en 1985, el Estado boliviano se ha encargado de asegurar a las inversiones extranjeras a través de altas tasas de retorno y el libre flujo de capitales.

¿En qué se benefició el país? En casi nada, pues no se cumplieron las promesas aparejadas a la inversión extranjera: la innovación y la transferencia tecnológica brillaron por su ausencia, la reinversión de utilidades no figuró ni en los papeles, el empleo fue escaso y el incremento sustantivo de la recaudación tributaria nunca ocurrió. Eso se debe a la posición monopólica u oligopólica de las transnacionales en el mercado, junto con la vigencia de marcos regulatorios parciales o ambiguos, y la débil capacidad de control, fiscalización y negociación por parte del Estado.

Con tanta ventaja, los agentes extranjeros ejercen demasiada influencia en la fijación de precios y tarifas, y en la definición de los parámetros básicos que determinan la rentabilidad del negocio, en desmedro de los consumidores y de los ingresos fiscales.

(Continúa en la siguiente página)

Regulación atractiva

En el ámbito de la regulación, las empresas transnacionales se beneficiaron ampliamente. Desde 1990, se promulgaron la Ley de Inversiones y la Ley de la Capitalización, así como el Código de Minería, la Ley de Hidrocarburos. La Ley SIRESE y las leyes sectoriales vinculadas con algunos servicios básicos.

El paquete de normativas ha servido para la explotación de recursos naturales, libre contratación de mano de obra, incentivos tributarios, fiscales, arancelario, libre movilidad de capitales y remisión de excedentes al exterior.

Bajo este marco regulatorio, la inversión extranjera se ha incrementado casi en cinco veces más que en los primeros años de la década del 90; asimismo, la inversión en tecnología y maquinaria por parte del capital extranjero ha alcanzado topes cercanos a los 1.500 millones de dólares, casi 15 veces más que los empresarios privados nacionales.

Lo anterior significa que las empresas transnacionales mostraron mayor capacidad para reestructurar su planta productiva y volverse más competitivos, frente al débil actor privado nacional que no pudo alcanzar mayor competitividad incrementando la inversión en bienes de capital.

Contradicciones de la apertura

Con las reformas económicas Bolivia ha alcanzado uno de los primeros puestos —ocupamos el 11° lugar— como economía abierta en el mundo. Sin embargo, los niveles de inversión siguen siendo bajos y dirigidos a sectores con impactos poco significativos en el empleo. Mientras las economías desarrolladas con alto crecimiento dirigen más del 25 por ciento del PIB a la inversión, en la década del 90 la inversión privada en el país apenas alcanzó el promedio del 10 por ciento del PIB.

La principal contradicción en el aspecto comercial radica en que pese a la irrestricta apertura, el aporte de la producción boliviana al comercio mundial es casi irrelevante (sólo el 0,016 por ciento). Por otro lado, sus vínculos con otros sectores de la economía son débiles y no contribuyen al desarrollo nacional.

Síntesis

Inversiones en alta

Con las reforma económica Bolivia ha alcanzado uno de los primeros puestos —ocupamos el 11° lugar— como economía abierta en el mundo. La inversión extranjera se ha incrementado casi en cinco veces más que en los primeros años de la década del 90, sin embargo, no hubo un impacto fuerte en la generación de empleo y en el desarrollo nacional.

Empleo en bajada

La tasa de desempleo abierto en las ciudades del país ha crecido casi el doble en los últimos tres años: de 6,1 por ciento en 1999 pasó a 12 por ciento en el 2002. Además, la calidad del empleo se ha visto afectada de manera dramática, pues lograr un empleo estable y con ingresos adecuados es un privilegio para una minoría de los trabajadores.

Trabajo: precariedad y desempleo

Desde hace 17 años —cuando se aplicó el programa de ajuste estructural— no sólo ha aumentado la desocupación en Bolivia, sino que las condiciones de trabajo de la gente se han deteriorado críticamente. La tasa de desempleo abierto en las ciudades del país ha crecido casi el doble en los últimos tres años: de 6,1 por ciento en 1999 pasó al 12 por ciento en el 2002.

En la actualidad, lograr un empleo como fuente regular de ingresos se ha convertido en el privilegio de una fracción minoritaria de la fuerza laboral; el porcentaje de trabajadores asalariados urbanos ha descendido a menos del 50 por ciento. El trabajo en actividades precarias —organizadas en torno a la familia o en pequeñas unidades económicas que generan bajos ingresos a sus ocupados— ha pasado a ser la forma principal de inserción laboral para el 63 por ciento de la fuerza de trabajo en las ciudades.

El debilitamiento de las organizaciones sindicales trajo consigo una frágil capacidad de los trabajadores para defender sus derechos y, por tanto, el incumplimiento de la Ley General del Trabajo fue más frecuente.

Como producto de la relocalización, las privatizaciones y el ajuste económico, por lo menos 5 de las 18 organizaciones conformadas por trabajadores dependientes del Estado han sufrido cambios que les han debilitado, y otras tres “prácticamente han desaparecido”

La “desindicalización” que se vive en los centros laborales tiene que ver con las estrategias empresariales aplicadas en nuevas formas de contratación para abaratar costos de mano de obra, la subcontratación, el desmembramiento de la empresa en unidades inferiores a 20 trabajadores (el mínimo legalmente necesario para organizar un sindicato), o las acciones cotidianas de intimidación y amenaza contra dirigentes sindicales.

Crecimiento frágil

Por mucho tiempo se pensó que la atracción de inversión extranjera directa (IED) generaría, de la mano de obra de mayor crecimiento económico, más y mejor empleo. No obstante, esta política no es necesariamente beneficiosa para el crecimiento ni para la generación de empleo, pues la IED, al utilizar tecnología de punta, no es intensiva en mano de obra.

Los datos respaldan esa afirmación: entre 1996 y el 2001 ingresaron al país 4,8 millones de dólares (casi 5 veces más que en los 7 años anteriores), sin embargo, el crecimiento promedio anual de la economía alcanzó un magro 2,8 por ciento y el empleo llegó apenas a un 2,1 por ciento de crecimiento promedio anual.

El sector petróleo y gas natural ha sido el más dinámico de la economía nacional (creció a un ritmo del 13 por ciento en el 2001) y el más privilegiado por las políticas de atracción de IED (concentró cerca del 38 por ciento del total de la IED realizada desde 1993), sin embargo, su impacto en la generación de empleo fue marginal: en el 2001, el saldo entre la generación y la eliminación de empleos en este sector apenas alcanzó la cifra de 549 puestos de trabajo.

En cuanto a las exportaciones, si bien hubo comportamientos interesantes en ciertos rubros (gas, minería, soya y derivados), el efecto sobre el producto y el empleo no ha sido el esperado: el año pasado, el 72 por ciento del valor de las exportaciones totales dependió únicamente de 10 empresas; el sector exportador contribuyó apenas con el 25 por ciento del PIB y con el 13 por ciento del empleo total, con una escasa diversificación de la oferta exportable.

La crisis económica del campesino andino se ha agudizado en los últimos 17 años. La Paz fue el departamento que más perdió en ese periodo. El cambio en la estructura productiva, la autoexplotación, la emigración y la inseguridad alimentaria acechan a la producción agrícola andina.

SUS INGRESOS AGRÍCOLAS BAJARON EN 35 POR CIENTO

POBREZA Y SOBREEXPLOTACIÓN AZOTAN AL CAMPESINO ANDINO

En los últimos 17 años, los ingresos agrícolas del sector campesino andino han caído en 35 por ciento. Ese dato sitúa a este productor agrícola entre uno de los grandes perdedores de la política económica de ajuste estructural, inaugurada con el Decreto Supremo 21060, sostiene un informe del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)

La apertura comercial y la liberación de precios —aplicadas desde 1985— han desembocado no sólo en el empobrecimiento del campesinado andino, sino que se transformó la estructura productiva del campo y el tipo de consumo del campesino; se incrementó la auto explotación y se modificó la organización de la familia y la comunidad andina con el crecimiento de la emigración.

Cambios en la producción

La Paz fue el departamento que más perdió en las últimas dos décadas. El documento del CEDLA apunta que la mayoría de las frutas andinas que se producían allí se desplazaron principalmente a Santa Cruz y Cochabamba. En cuanto a las hortalizas, en 1984, La Paz era el segundo productor de tomate, producía más del 50 por ciento de la lechuga nacional, y algo más de la cuarta parte de la arveja, el haba, la zanahoria, y la cebolla.

En la región andina, la producción tradicional se fue transformando a tal punto que la papa y el maíz (productos tradicionales) perdieron un lugar fundamental en la estructura productiva donde copaban, en 1984, el 80 por ciento de la producción (cerca de 370 millones de dólares). Para 1998, esa producción se redujo a apenas el 60 por ciento (182 millones de dólares), siguiendo esa tendencia hasta la actualidad.

La sustitución o reducción de la producción, además de los altibajos en los precios desde 1990, ha disminuido el ingreso agrícola en 35 por ciento, con lo que la economía rural de la región andina se ha visto fuertemente afectada. Según el CEDLA, el valor bruto de la producción —que en 1985 alcanzaba a 462,4 millones de dólares—, ha disminuido hasta 279,6 millones de dólares en 1998, y la tendencia parece no variar en los siguientes años.

Autoexplotación campesina

“En una economía con precios internos agrícolas mayores a los internacionales —el caso boliviano— los ajustes deberían determinar la desaparición paulatina de los productores del sector que utilizan intensivamente fuerza de trabajo; y al mismo tiempo, debería presentarse una reducción de la demanda de la fuerza de trabajo autoempleada” afirma el CEDLA.

Sin embargo, eso no ocurre. El campesino andino ha optado por una estrategia de inmigración temporal y/o permanente de las familias. “Y son principalmente los campesinos de las zonas altiplánicas y montañosas los que han dejado definitivamente sus comunidades”

Si bien los flujos de emigración reportan causas arraigadas hace más de 40 años, con el ajuste estructural se acentuaron debido a las deficientes condiciones del área rural andina y a las expectativas de mejorar sus deficientes condiciones de vida. Sin embargo, su inserción ha sido básicamente a través del autoempleo, con altos niveles de precariedad y sin mejoras sustanciales en sus ingresos.

Desde la perspectiva laboral, las familias o personas que emigran de forma permanente mantienen vínculos de complementariedad con el campo para compensar la falta de ingresos. Pero quienes se quedan en sus comunidades, pasan a la autoexplotación intensiva de la mano de obra en condiciones notables de precariedad debido a la falta de recursos para la producción y la tecnificación.

Valor bruto de la producción agrícola (En miles de dólares estadounidenses)

1985	1986	1987	1988	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
462,4	400,1	443,6	394,7	206,9	251,1	243,8	246,2	267,7	276,7	304,0	325,0	279,6

Fuente: CEDLA.

ALERTA LABORAL N° 25

(NOVIEMBRE 2002)

El gobierno es demasiado optimista cuando habla de las exportaciones de textiles a EEUU. Según sus voceros, las exportaciones, la producción y el empleo aumentarán. La comunidad andina de naciones —donde están Bolivia, Perú, Ecuador y Colombia— desmiente esa afirmación.

HASTA EL 2004

ATPDEA CREARÁ SÓLO 1000 EMPLEOS PERMANENTES

“El gobierno debe hacer conocer a la sociedad sus estudios con relación a las exportaciones, la producción y el empleo en el marco de la Ley de Promoción Comercial y Erradicación de la Droga en los Andes (ATPDEA), porque la Comunidad Andina de Naciones (CAN) posee cifras que contradicen el optimismo oficial”.

La afirmación proviene del centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) a partir de la revisión de un estudio realizado por la CAN el año pasado cuando aún estaba vigente la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas (ATPA).

Baja exportación de textiles

Si bien las proyecciones 2001-2004 para el rubro de textiles y confecciones son más auspiciosas que otros productos, el ritmo posible de crecimiento de las exportaciones es lo preocupante. “Para Bolivia se estima un nivel de 1,3 por ciento anual promedio, superior al que tendría Ecuador y por debajo del que podrían alcanzar Colombia y Perú 1,5 por ciento. Si esto fuera así, en el 2004 el valor de las exportaciones de textiles nacionales no sería mayor a los 40 ó 50 millones de dólares mientras que su efecto sobre el empleo llevaría a la creación de solamente 1000 nuevos puestos de trabajos permanentes”, señala el CEDLA.

Esos datos comparados con las estimaciones más optimistas, no configuran el cuadro alentador que diseñan las voces oficiales, sostiene la institución. “Por ejemplo, un valor proyectado para las exportaciones de 250 millones dólares —como dijo el gobierno— supondría un crecimiento anual de 400 por ciento y más; mientras que, en cuanto al empleo el aumento estimado sería entre 34.000 y 49.000 nuevos ocupados”.

El CEDLA pone en duda esas cifras: si existe el potencial que se pregona ¿Por qué se ha estado exportando 400 veces menos de lo posible? ¿Por qué se ha generado empleo sólo para 7000 personas en el sector empresarial textilero y de confecciones? ¿Qué otras condiciones hay que cumplir para llegar a la mentada explosión en el valor de las exportaciones?

Pocos alcances del ATPA

Por otro lado, en el contexto general de las exportaciones, el CEDLA resalta que la CAN muestra cómo las exportaciones totales del país a EEUU se redujeron de 256 millones en 1995 a 191 millones de dólares en el 2000. También señala que las exportaciones bajo el ATPA tuvieron ese mismo trayecto, de 84 millones en 1995 a 61 millones de dólares en 1999.

Ante este panorama, si la virtud de la ATPDEA fue reponer a las exportaciones y el empleo en la agenda pública, “el gobierno debe iniciar un debate público que rompa el hermetismo aplicado en torno al tema”, concluye el documento del CEDLA.

La Bolsa de Subcontrataciones implantada por el gobierno abre tres caminos para las exportaciones a EEUU en el marco de la ATPDEA. Ninguno garantiza el desarrollo productivo nacional.

ECOS DEL ATPDEA

SUBCONTRATACIÓN NO TRAERÁ DESARROLLO DE LA MICROEMPRESA

El Programa de Subcontrataciones, puesto en marcha por el gobierno, para que las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) se beneficien con la Ley de Promoción Comercial y Erradicación de la Droga en los Andes (ATPDEA), “carece de una visión de desarrollo productivo y expone a las MYPES al riesgo ya que no se les ofrece la ayuda que requieren para una pujante exportación”, sostiene un estudio del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

En Bolivia, “las MYPES sufren del triángulo de la pobreza de los países latinoamericanos: escasa disponibilidad de capital, carencia de tecnología y alto rezago organizativo”, señala el informe. Son “negocios” con alta tasa de mortalidad, ya que la mayoría no sobrevive más de dos años y “sólo un 15 por ciento se dedica a la manufactura, lo que indica que son actividades de sobrevivencia en tiempos de crisis”.

Tres caminos tortuosos

Pese a esa realidad, el gobierno apuesta al encadenamiento productivo de las MYPES para lo cual serviría la Bolsa de Subcontrataciones, en la que ya se cuenta con el registro de 40 empresas demandantes y 100 ofertantes. Sin embargo, el primer requisito “es que las aspirantes a beneficiarse con este proyecto deben formalizarse, es decir realizar un largo y complicado proceso que implica el pago de impuestos”.

A partir de ahí se presentan tres caminos tortuosos que — supuestamente— llevan a la exportación bajo el sistema de subcontratación.

En primer lugar, “las MYPES pueden llegar a nichos del mercado norteamericano con su propia marca, lo que exige una verdadera revolución tecnológica y cultural porque la lógica artesanal de microempresario boliviano no compatibiliza con los estándares internacionales”.

En segunda instancia, “podrían encadenarse con subcontrataciones virtuosas y desarrollar un proceso de integración. Si bien las ventajas de esta medida serían que las empresas contratistas abren nuevos mercados y aseguran la comercialización, es poco probable que funcione porque existe un 54 por ciento de capacidad instalada ociosa y el 93 por ciento de los manufactureros no tienen ninguna experiencia de asociación como para ejecutar los consorcios productivos”.

El tercer camino propuesto por el gobierno es “la creación de empresas virtuales en las que se hacen subcontrataciones de tipo maquila con el uso intensivo de la mano de obra, el uso de trabajo familiar impago, los salarios por debajo del mínimo, las jornadas extensivas y la desregulación de relaciones laborales”.

Empleo “impago” de mujeres y niños

En términos de la sobredimensionada generación de empleo, el Cedla cuestiona la visión oficial a partir de un estudio del propio Ministerio de Trabajo y Microempresa del 2001, en el que se revela que en 34 centros urbanos del país, existen 27.468 establecimientos de manufactura con menos de 20 trabajadores. “Eso significa que tienen tan sólo un promedio de 2,3 personas ocupadas por unidad productiva. Y dado que se caracterizan por ser empresas familiares, los trabajadores son en mayoría mujeres y niños de la familia, que no reciben remuneración alguna”.

“Esa es una estrategia que les permite mantenerse en el mercado —agrega el informe— además de la austeridad extrema en costos de producción y uso de la vivienda como espacio productivo”.

Situación de las MYPES

Ocupados en MYPES manufactureras	64.784 trabajadores
Establecimientos con menos de 5 trabajadores	74%
Sexo de los ocupados	69% hombres, 31% mujeres
La mayoría son trabajadores jóvenes, por debajo de 30 años	
Nivel de instrucción	10 años de estudios en promedio Solo 15% con formación superior
Trabajadores eventuales	40% jornada laboral: 50 horas semanales en promedio
Accesos a beneficios sociales	30% (la mayoría sólo tiene aguinaldo)
Ingreso medio	Menor a 2 salarios mínimos con salarios desde los 710 Bs
Tecnología	47% cuenta con alguna maquinaria eléctrica.
No cuenta con licencia municipal	46%
No tienen RUC	53%

Fuente: Estudio de actualización socioeconómica de la MYPE, Ministerio de Trabajo y Microempresa, 2001.

Las orientaciones del Plan Bolivia no incluirán ninguna novedad que haga presumir la reorientación del modelo, sino más bien que las políticas del gobierno serán una extensión del cuento sin fin del neoliberalismo.

PLAN BOLIVIA:

RECUPERACIÓN PARA LAS EMPRESAS; INCERTIDUMBRE PARA LOS TRABAJADORES

*Carlos Arze**

El momento de asumir el poder, en agosto de este año, el gobierno de la alianza MNR-MIR presentó las líneas centrales del Plan Bolivia, cuyos principales objetivos serían la reactivación de la economía y la creación de mejores condiciones de vida para los bolivianos. Como recurso para ganar simpatía social incluso se llegó a decir que los resultados negativos de la capitalización obligarían a realizar ajustes en algunas disposiciones y la revisión de los contratos. Hoy se puede afirmar que las orientaciones del mismo no incluirán ninguna novedad que haga presumir que se intenta reorientar el rumbo del modelo, sino más bien que las políticas del gobierno serán una extensión del cuento sin fin del neoliberalismo.

Las políticas del gobierno favorecerán la recuperación de las empresas privadas mediante mecanismos que tienen como denominador común que el Estado asume los riesgos y las empresas los beneficios.

Contrariamente al discurso electoral, las medidas destinadas a incrementar el empleo son las que parecen tener menor atención en la agenda de los nuevos gobernantes. En efecto, pese a que el principal eslogan es -“Obras con empleo”, las medidas orientadas a generar empleo prácticamente están congeladas a la espera de que el gobierno, a cambio de concesiones políticas logre el respaldo de los organismos multilaterales (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, BID). Como consuelo, se anuncia de anuncia la prolongación del Plane hasta mediados del 2003, que seguirá promoviendo contratos de fugaz duración, muy baja remuneración y deplorables condiciones de trabajo.

Persistiendo tercamente en el objetivo de mantener la estabilidad, que hoy en día se vería amenazada por el alto déficit público, agudizado por las privatizaciones y el constante saqueo de los gobernantes de turno, el gobierno ratifica el privilegio de las políticas macroeconómicas de naturaleza contractiva y propugna medidas que afectarán aún más las deterioradas condiciones de vida de los trabajadores, como son la elevación de impuestos y la penalización de actividades informales (lucha contra la piratería y la eliminación del régimen simplificado). Estos ajustes impositivos regirán a partir del próximo año y forman parte de los acuerdos con

los organismos multilaterales, que presionan para que se reduzca el alto déficit fiscal que agobia a las cuentas públicas.

* Investigador del centro de Estudios para el desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)

La inseguridad el empleo

Como consecuencia, las perspectivas para los trabajadores y los otros sectores sociales que soportan el mayor peso de la crisis seguirán siendo desesperanzadoras.

En efecto, no se vislumbran cambios importantes en materia de empleo en el corto plazo, debido a las dificultades financieras del erario público que limitan seriamente la inversión pública. Además, las políticas fiscales que buscan revertir el déficit mediante el aumento de cargas tributarias y la necesidad de alcanzar ciertos niveles de competitividad en la producción para las exportaciones que, en ausencia de modernización de la planta productiva, promueven una mayor flexibilización de las relaciones laborales, pueden desembocar en mayor precarización del trabajo.

En esta dirección también se alinean las medidas anunciadas en gobiernos departamentales y municipales sobre cambios en las formas de contratación, despidos y reducción de costos laborales, con el objetivo de cumplir las normas de gasto fiscal.

De contemplar reestructuraciones en las deudas sociales de las empresas privadas, esta política de salvataje podría perjudicar a los trabajadores que tienen ya enormes dificultades para cobrar sus beneficios sociales y, en muchos casos, acogerse a la jubilación.

Una circunstancia de insospechada oportunidad, que le sirve al gobierno para disfrazar dicha orientación y hacer alarde de su preocupación por la producción y el empleo, es el aprovechamiento del ATPDEA (tratamiento arancelario preferencial por parte de EEUU), al que le asigna todas las metas posibles: impulsar la reactivación, generar empleos, mejorar la competitividad, etcétera.

Lo que este discurso oculta es el hecho de que esa muestra de generosidad estadounidense está fuertemente condicionada al cumplimiento de otras políticas que incidirán negativamente en condiciones sociales y que explican, en gran medida, la acentuación de la actual crisis. Los compromisos de continuar con la erradicación total de la coca, profundizar la apertura comercial aceptando el ALCA, erradicar el contrabando y la piratería, operan, precisamente, en la profundización del malestar social, pues significan incremento del desempleo y de represión de los conflictos sociales.

El Estado al rescate de las empresas

Este objetivo, que viene a ser una reiteración de los innumerables intentos del pasado gobierno por recuperar a las empresas privadas, combina una serie de medidas.

La primera apunta a poner en pie un Fondo de Reestructuración de Empresas Productivas con 200 millones de dólares, complementado por NAFIBO, Bancos privados, Fondos privados de capital de riesgo y el apoyo de organismo como la CAF, el BID y el Banco Mundial. A esta altura de la historia, son varios cientos de millones que se destinan a este propósito y los resultados no acaban de aparecer, por lo que es legítimo preguntarse si vale la pena que el Estado siga corriendo los riesgos y asumiendo los costos de la incapacidad de la empresa privada, más aún cuando ese tratamiento preferencial no está condicionado al cumplimiento de determinados resultados en materia de empleo, por ejemplo.

La respuesta oficial parece ser un rotundo SI, pues el salvataje de empresas podría ir más allá, incluyendo mecanismos que permitan la “capitalización de deudas” por agentes privados, la “reprogramación de deudas sociales” eliminando multas e intereses, una “exención tributaria” por un lapso de 3 a 5 años, la mencionada “reducción y/o eliminación de impuestos” como el IVA y el IT y la revisión del “anticipo” de los impuestos pagados por exportadores.

Con ese propósito el gobierno está avanzando en aspectos institucionales y jurídicos con la creación de Superintendencia de Empresas y Procedimientos Comerciales para solucionar conflictos societarios y viabilizar acuerdos de reestructuración entre empresas y acreedores, con la Ley de Reestructuración y de Liquidaciones, la Ley de Gobiernos Corporativos y la Ley de Garantías Muebles.

Asimismo, en el marco del ATPDEA el gobierno dispondría de varias medidas dirigidas a mejorar la competitividad de los empresarios, como el apoyo en asistencia técnica, capacitación gerencial, acceso a financiamiento, incorporación de tecnología y apoyo a formación de cadenas productivas. También se tiene la intención de emprender acciones para la atracción de capitales extranjeros. Sin embargo, las expectativas sobre las bondades del ATPDEA parecen estar sobredimensionadas, no sólo por los condicionamientos que trae aparejados, sino por la inobjetable debilidad del país para garantizar una oferta exportable importante, por lo que una posibilidad más cierta sería el establecimiento de maquilas que limitarían los beneficios al valor agregado generado por la utilización de mano de obra barata.

<p>Síntesis</p> <p>Para las empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 200 millones de dólares para la reestructuración de las empresas. • “Capitalización de deudas” por agentes privados, la “reprogramación de deudas sociales” eliminando multas e intereses, una “exención tributaria” por un lapso de 3 a 5 años, la mencionada “reducción y/o eliminación de impuestos”. 	<p>Para los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profundización de la flexibilización laboral. • PLANE: Empleos eventuales sin beneficios sociales. • Eliminación del régimen simplificado. • Incremento de impuestos al consumo.
--	---

La fusión del Fondo de Capitalización Individual con el Fondo de Capitalización Colectiva para el pago de este beneficio traerá muchos riesgos para los trabajadores: no sólo tendrían que trabajar más años para recibir su jubilación, sino que podrían incluso asumir riesgos de quiebra de las empresas capitalizadas.

BONOSOL PONE EN RIESGO EL AHORRO DE LOS TRABAJADORES

El pago del Bonosol de Bs 1.800 a los ancianos de más de 65 años pone en peligro la jubilación futura de los trabajadores bolivianos, señala un estudio del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

El informe da cuenta de que la denominada ingeniería financiera propuesta por la coalición de gobierno MNR-MIR no es más que un engaño que busca cumplir promesas electorales sostenidas sobre las espaldas de los trabajadores y sin asumir el fracaso de la capitalización.

Peligrosa fusión

Para pagar este beneficio, el gobierno ha dispuesto soldar los recursos del Fondo de Capitalización Individual (FCI) con los del Fondo de Capitalización Colectiva (FCC), para generar la suficiente liquidez para pagar el Bonosol a cerca de 350.000 ancianos. “En otras palabras, busca ganar indulgencias con avemarías ajenas”, señala el informe.

La fusión del FCI y el FCC, bajo la figura de una integración de sus patrimonios, significa una obligada compra futura de acciones de las empresas capitalizadas por parte del FCI que maneja ahorros de los trabajadores. “El hecho más preocupante” —afirma el CEDLA— es el riesgo que pesa sobre la jubilación de los trabajadores desde el momento en que se obliga al FCI a utilizar sus recursos en inversiones financieras menos rentables que las que ha estado haciendo.

Baja rentabilidad

Si se calcula la tasa de rentabilidad de las empresas capitalizadas, tomando como denominador el valor nominal de la capitalización, ella ha caído significativamente, llegando a ser en el año 2000 únicamente de 2,59%. “Como se puede observar, la rentabilidad de las empresas es muy baja y no alcanza para responder con la promesa social de la capitalización, que requiere, como mínimo, una tasa de rentabilidad de cerca del 7%.

A esta baja rentabilidad, es preciso sumarle la deuda con la banca privada que tuvo FCC para pagar el Bonosol en 1997, cuyo costo, por concepto de intereses cobrados sobre una deuda de 50 millones de dólares, asciende a 6 millones de dólares. “Esto reduce el saldo favorable que muestran las operaciones del FCC, en el año 2001, de 24 a sólo 18 millones de dólares”, indica la investigación.

El riesgo para la jubilación de los trabajadores radica en que la fijación del valor de la renta de jubilación y la calificación de las personas para acceder a este beneficio, dependen del valor acumulado en sus cuentas individuales, el mismo que está compuesto por los aportes y sus rendimientos, obtenidos por las inversiones de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

“Si la rentabilidad de los fondos ahorrados en el FCI, bajan por la arbitraria disposición de fusionarlos con los FCC que, como hemos visto, tienen un rendimiento muy bajo, el tiempo necesario para alcanzar el monto suficiente para acceder a la jubilación será más largo que antes. Peor aún, el FCI —y con él las cuentas individuales de los trabajadores— estarían asumiendo el riesgo de la eventual quiebra de algunas empresas capitalizadas”.

La rentabilidad nominal anual muestra que mientras el FCI alcanza niveles de rentabilidad superiores al 17%, el FCC nunca superó el 4%, con un peligroso descenso en los últimos años.

Rentabilidad nominal anual del FCI y del FCC (En porcentajes)

	1997	1998	1999	2000	2001
FCI-Previsión	n.d.	13,13	16,45	14,61	16,16
FCI-Futuro*	n.d.	13,85	16,46	15,48	17,39
FCC**	3,21	3,98	2,98	2,61	n.d.

(*) Rentabilidad nominal mensual anualizada al 31 de diciembre de cada año.

(**) Calculada como el cociente entre los dividendos recibidos por el FCC y el valor total de las acciones representadas por las AFP y de propiedad de los ciudadanos bolivianos, según la participación porcentual en cada empresa capitalizada.

Fuente: Elaboración propia con base en información de SPVS y AFPs.

La capitalización es la gran cuestionada con el pago del Bonosol. Los datos oficiales muestran que el 50 por ciento de las acciones de los bolivianos se redujo a 46 por ciento y las ventas futuras del gas a Estados Unidos no tendrán un efecto significativo para incrementar la rentabilidad de las empresas capitalizadas.

BONOSOL = FRACASO DE LA CAPITALIZACIÓN

El funcionamiento del Fondo de Capitalización Colectiva (FCC) da cuenta, a todas luces, sobre el fracaso de la capitalización, señala el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

¿Dónde está el 50 por ciento de las acciones?

El CEDLA indica que un hecho que surge como cuestionamiento a la forma en que operan las empresas capitalizadas y que sugiere una nula fiscalización por parte de las entidades estatales correspondientes (AFPs, Superintendencias, Sistema de Impuestos Nacionales), es el porcentaje menor de utilidades remitidas al FCC.

De acuerdo a la estructura accionaria propugnada por la capitalización, los ciudadanos mayores de edad al 31 de diciembre de 1995 deberían ser dueños del 50 por ciento de las empresas, por lo que los dividendos disponibles para el pago del subsidio deberían alcanzar también al 50 por ciento de las utilidades.

“Sin embargo, haciendo un cálculo simple, tenemos que las empresas han hecho efectivo al FCC el 33 por ciento de las utilidades anuales como promedio para el periodo 1997-2000, debido a que, en realidad, las acciones administradas por el FCC suman únicamente el 46 por ciento del total y porque el porcentaje restante las utilidades es reinvertido en las empresas por decisión soberana del directorio dominado por los representantes de los socios estratégicos, restando recursos que, legalmente deberían sumarse al FCC”.

Sin rentabilidad futura

Para el pago del Bonosol, el gobierno ha respondido a la crítica acerca del riesgo al que se está sometiendo al Fondo de Capitalización Individual (FCI), con el argumento de que, en realidad, éste se verá fortalecido por los grandes beneficios esperados por la venta de gas natural al exterior (EEUU y otros mercados), con lo que se incrementarían las utilidades de las empresas capitalizadas.

El CEDLA indica cuatro razones que invalidan este argumento: i) de las 10 empresas capitalizadas sólo 3 están ligadas a la actividad petrolera, las mismas que constituían en el año 2000 el 48 por ciento del patrimonio total de las empresas capitalizadas; ii) las tres empresas, a pesar de constituir cerca de la mitad del valor del patrimonio total de las capitalizadas, sólo reportaron el 40 de los dividendos recibidos

por las AFPs; iii) de esas tres empresas, una (Transredes) corresponde al rubro de transportes por lo que no verá mejorada su rentabilidad con la exportación de gas a los Estados Unidos, pues las empresas del consorcio (Repsol, BG y BP) construirán y administrarán sus propios ductos y iv) del conjunto de las reservas de gas natural (52 trillones de pies cúbicos), sólo el 14 por ciento pertenece a los accionistas bolivianos de las empresas Chaco y Andina, el restante 86 por ciento de las reservas y los principales campos que tienen perspectivas para exportar grandes volúmenes (Margarita en el caso del proyecto Pacific LNG), están en manos de empresas privadas ajenas a la capitalización.

Varias horas de reunión no fueron suficientes. Mientras los trabajadores desocupados plantearon al gobierno la necesidad de crear empleos permanentes y con derechos laborales, la autoridad del ramo se fue por las ramas, dejando claro que el apoyo del estado irá a la empresa privada.

EL MINISTRO DE TRABAJO NO RESPONDE **CRÓNICA DE UNA DEMANDA FRUSTRADA**

Noviembre 12 del 2002. 8:30. El ambiente estaba lleno de expectativa. Eso se veía en los rostros de los trabajadores/as desocupados que se dieron cita en el seminario “El Desempleo en Bolivia”, organizado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), en La Paz. Tomaron sus lugares los participantes, pero además se posesionaron de las sillas los estudiantes, mineros, jubilados, empleados del Plane, constructores, fabriles, periodistas y “Los sin nada” (organización en formación), que hasta ahí llegaron.

9:00. El invitado a dar respuesta a la demanda generalizada de empleo en el país, el ministro de Trabajo, Jaime Navarro, se sentó en la testera, para mirar y oír desde ahí la lluvia de quejas y testimonios de pobreza e incertidumbre sobre el presente del país.

Demandas sin respuesta

Fueron cuatro horas de intenso debate y explicaciones. El dirigente Ciro Rosado, del Movimiento Único de Trabajadores Desocupados de Tarija, tomó la palabra en primer lugar. Explicó los motivos de la llegada a La Paz e interpeló al Ministro sobre las falsas promesas de los partidos políticos en cuanto a la creación de fuentes de trabajo.

Pero el problema —amplió Ciro Rosado— no consiste en generar cualquier tipo de empleo. La situación actual, que bordea los 300 mil desempleados únicamente en las ciudades y cerca de un millón de personas en condiciones de subempleo, “exige la dotación de trabajos permanentes con derechos laborales”, planteó el dirigente, reiteradas veces.

DS 21060: El libre despido

Esa posición guio las posteriores intervenciones, todas enmarcadas en la álgida crisis que atraviesan las familias bolivianas durante estos 17 años de neoliberalismo. La apertura del mercado laboral —fundada con el DS 21060— fue para muchos sectores laborales, el inicio no de la “libre contratación”, sino del “libre despido”. A esa constatación, se agregó —en diferentes voces— la flexibilización de las relaciones laborales que derivó en subcontrataciones, contratos eventuales y a destajo, aumento de la jornada laboral, pérdida de derechos, prohibición a la sindicalización y amedrentamiento en los centros de trabajo.

De tal manera es así, que frente a un Estado —disminuido como generador de empleo— la empresa privada no cubre la ocupación de mano de obra disponible, y cuando lo hace, es en condiciones de extrema precariedad. El efecto inmediato para la clase trabajadora, es un estado de inestabilidad constante que se traduce en “hoy tengo trabajo, mañana no”.

Un aplauso, uno solo

En respuesta, el Ministro de Trabajo, alzó la voz para describir el plan “Obras con Empleos”, con apoyo de imágenes computarizadas, que poco satisficieron las expectativas de los asistentes. El Ministro empezó mal su exposición. Empezó hablando de salud, cuando el tema era el desempleo. Por eso, recibió el primer abucheo de aquella mañana.

Navarro, actual ministro y ex gerente de la empresa SOBOCE, intentó, reconducir su intervención, con poco éxito.

Hablo de reactivación económica a partir de los cual habría un efecto de rebal-se en la generación de empleo. Habló de los proyectos que presentará el gobierno al Poder Legislativo en materia económica —ley de gobiernos corporativos, ley de acreencias públicas y adeudos a la seguridad social, ley de garantías de bienes inmuebles, ley de contrataciones (licitaciones) y ley de reestructuración y liquidación de las empresas—.

Ninguno de los proyectos de refería directamente a la “creación de empleos” y ante la evidencia de un proteccionismo de Estado hacia la empresa privada, la reacción de los asistentes saltó cargada de mucha crítica. Al finalizar la exposición del Ministro, se escuchó un solo aplauso al unísono, en el fondo del salón. Los demás, casi la totalidad de los asistentes, no se animó a legitimar semejante desproporción de políticas públicas en beneficio de la empresa privada y no de la clase trabajadora y desocupada.

El último intento de compromiso, fue entonces arrancar al Ministro una reunión con las organizaciones de desocupados para el día siguiente. Con ansias de dejar el seminario, el Ministro aceptó a tiempo de recibir —oficialmente— los pliegos petitorios de Tarija, La Paz y El Alto. Después vendría la respuesta que sólo daría largas al asunto.

Pese a la desestructuración del sindicalismo, incentivado desde 1985, los trabajadores desocupados hallan formas para reagruparse y pelear por el empleo y los derechos laborales. Dos “movimientos” ya están en marcha.

EL “MODELO” APRIETA, LOS DESOCUPADOS/AS SE ORGANIZAN

Una de las perores caras del ajuste estructural se verá hasta fin de año: el desempleo abierto cerrará con 12 por ciento en las ciudades. Menos mal, aún en condiciones adversas, la otra cara del modelo, muestra la capacidad de organización de los trabajadores/as desocupados en “Movimientos” que van creciendo en todo el país.

Frente a la negativa de los gobiernos de atender la demanda de empleo permanente, desocupados/as —de varios sectores cercenados por el libre mercado— empezaron a tejer alianzas para exigir al gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada, políticas concretas de empleo.

La última carta enviada al Ministro de Trabajo, por el Movimiento Único de Trabajadores de Tarija, contiene medidas urgentes como la implementación inmediata de empedrado de caminos; dotación de alimentos; respeto a las listas enviadas por el Movimiento a los “mayoristas” del Plane; y capacitación en instalación y conexión de gas domiciliario y electrificación (para acceder al plan “Obras con Empleos”).

Empleo permanente, no temporal

La demanda de los desocupados/as recoge la experiencia de 17 años de neoliberalismo y 20 de democracia, en los que se supo que el mercado rige para la profundización de la pobreza, mas no para el bienestar de la población.

Claros ejemplos anotan estos “movimientos” emergentes, cuando separan con exactitud que una cosa es crear empleos temporales —Plane y “Obras con Empleos— y otra muy distinta, empleos permanentes, que aseguren en alguna medida la subsistencia de sus familias. Eso implica que el empleo demandado debe contener los beneficios laborales que establece la Ley General de Trabajo, vigente en Bolivia.

En ese sentido, tres organizaciones de desocupados —de Tarija, La Paz y El Alto— han hecho llegar al Ministerio de Trabajo sus pliegos petitorios ¿Qué significa la dotación de trabajos permanentes en dichos pliegos?

Tarija considera que los salarios no deben estar por debajo de dos mil bolivianos “para vivir relativamente dignos”; se exige una política laboral para las mujeres, porque deben cargar solas con familias enteras; se pide dotación de terrenos y construcción de viviendas en forma gratuita; se plantea la necesidad de capacitación laboral; una de las maneras de crear empleo es la creación de microempresas bajo el control y dirección de los trabajadores a partir del capital otorgado sin intereses; subvención de la educación de niños y jóvenes; atención médica gratuita, condonación de deudas a los desocupados tanto en crédito como en impuesto; subsidio de

alimentos y bono de cesantía; por último, los desocupados exigen que los recursos naturales —sobre todo el multimillonario negocio del gas— deben ser recuperados para beneficio de la población.

El pliego de El Alto y La Paz tienen algunas diferencias, pero sigue la misma orientación. Exigen empleos permanentes para varones y mujeres a partir de los 18 años hasta los 65; salario mínimo de tres mil bolivianos con escala móvil; dotación de viviendas; bono de cesantía mensual; atención en salud y educación; fiscalización de los desocupados a los recursos económicos y procesos de licitación destinados a la creación de empleos; y capacitación laboral.

Respuestas que no llegan

Las dos organizaciones esperan aún respuestas del gobierno, mientras sus afiliados van aumentando con el contar de los días. Entre tanto, la delegación de Tarija denunció que fue expulsada de las oficinas del Ministerio por agentes de la Policía. El viceministro Guido Meruvia, a cargo del diálogo con el Movimiento, “interrumpió las negociaciones con la violencia”.

Si esta situación persiste, los desocupados/as anuncian radicalizar sus medidas. Para ello, se prevé una masiva huelga de hambre con sus familias y bloqueos de caminos “hasta que el gobierno se sensibilice con los que padecen hambre”.

El desempleo es una historia cotidiana. Cientos de miles hacen lo imposible por salir de esa condición. Este testimonio, no obstante, relata cómo una organización convierte historias individuales aisladas en solidaridad colectiva para iniciar la lucha por empleos dignos.

TOMASA SÁNCHEZ

UNA MADRE SIN TRABAJO

Tomasa Sánchez Quispe lleva cuatro años sin trabajo. Es una mujer tarijeña, madre de tres hijos y encargada de la difusión en el Movimiento Único de Trabajadores Desocupados de Tarija. Desde que se cerró la empresa en la que trabajaba como secretaria, su vida se convirtió en un peregrinar sin descanso. Durante un año ha esperado ser convocada por las planillas del Plan Nacional de Empleo de Emergencia (Plane), y nada. En este desagradable tránsito, ha sorteado el hambre realizando varios oficios. Como ocasional lavadora de ropa, pregunta, ¿qué familia puede vivir con diez bolivianos al día?

Desempleo, el germen de la organización

“Por comentarios de otras compañeras he ido a inscribirme al Movimiento, en marzo de este año. Desde ese momento, he empezado salir en los medios de comunicación para invitar a la gente a las reuniones, a las marchas. La desocupación es lo que una está viviendo, lo que está pasando en cada hogar de los bolivianos.

La idea de mostrar nuestra realidad de manera que más gente se vaya dando cuenta de la situación, porque hay días que no tenemos nada que llevar a la olla. Por eso empieza nuestra lucha.

Hace cuatro años mi último trabajo permanente fue como secretaria de un *raquet*. El salario era poco, no había mucha entrada, por lo que lo cerraron. Es que la situación es tirante para todos, no sólo para los desocupados. Desde entonces, me las busco con trabajos eventuales, lavando ropa o lo que haya, ¿no?

Tengo tres hijos, uno de 17 años, uno de 13 y el más chiquito de siete. El mayor me ayuda, pero no se puede confiar porque les pagan mal como ayudantes en obras de construcción. Como yo, hay otras compañeras que hacen de papá y de mamá. Estamos solas, por diferentes circunstancias de la vida. El 70 por ciento del Movimiento somos mujeres y la mayoría somos madres solas”.

Ni el Estado ni la empresa privada

“En el Plane, me he hecho anotar en noviembre del año pasado. Mi nombre no ha salido hasta el día de hoy. Y como me han visto en el Movimiento, un funcionario del Plane me ha preguntado para qué quería yo un trabajo ahí, si el gobierno iba a dar (trabajo) a todos del Movimiento.

La preocupación es grande, porque la mayoría de la gente paga alquiler. Hay compañeras que tienen esposos, pero no hay trabajo ni para el hombre ni para la mujer.

En total estamos llegando a los cinco mil compañeros dentro del Movimiento de Desocupados. En una oportunidad, la Prefectura nos ha ofertado trabajo en el empedrado de caminos. Hemos esperado con calma. Después, el Prefecto Pedro Castellanos del MIR, nos dijo que no había nada. Todo había sido una mentira.

Ahora, nuevamente estoy viendo que el señor Ministro de Trabajo (...) nos tiene con rodeos. Nos dice que habrá trabajo, pero no especifica cuándo, dónde y con qué salario. Pese a que se dice que en Tarija hay gas, allá se ve más pobreza que en La Paz. La empresa privada también está en contra de los trabajadores. Un ejemplo es como ellos toman el metro cuadrado de empedrado a 27 bolivianos y pagan 2.50, al albañil.

Todo este problema que estamos pasando no es tan sólo de los desocupados. La gente debe reflexionar: *hoy tengo y mañana puedo no tener*. Para acceder a un trabajo, éste tiene que tener sus derechos laborales. Con el Plane no aseguro ningún futuro para mis hijos. Es una burla más del señor gobierno”.

ALERTA LABORAL N° 26

(ABRIL 2003)

APLICARON EL “BLOQUEO DE LAS MIL ESQUINAS” MAGISTERIO URBANO, VÍCTIMA DEL NEOLIBERALISMO

Como sucede cada año el magisterio nacional planteó al gobierno su demanda salarial, que esta vez desató una huelga general de 14 días a nivel nacional. La propuesta del sector fue un aumento de 6.500 bolivianos contemplada en el Pliego Petitorio presentado el 30 de enero.

Ante la negativa del ministro de Educación, Hugo Carvajal, los maestros y maestras se movilizaron con un plan que incluyó varias medidas: el “bloqueo de las mil esquinas” que efectivamente paralizó la ciudad de La Paz durante varios días; marchas diurnas y nocturnas en varias ciudades; asambleas por turnos escolares; consejos consultivos extraordinarios; y una huelga de hambre en Santa Cruz. La marcha de mayor concentración coincidió con el aniversario del partido gobernante de Sánchez de Lozada, el 9 de abril, cuando se enterró simbólicamente a ese partido político.

La oferta de Goni

Bajo esta presión, la última oferta del gobierno fue un incremento salarial de 30 bolivianos (4 por ciento) sobre el haber básico además de un bono mensual de 400 bolivianos a partir de junio próximo, el que podría ser dolarizado. El ministro Carvajal, además se comprometió a restituir el techo presupuestario de educación para Santa Cruz; aceptó la institucionalización de las direcciones distritales; aceptó que se formen ternas para las direcciones departamentales con participación del magisterio y aceptó la convocatoria al II Congreso Nacional de Educación hasta fines de abril.

En las negociaciones quedó pendiente el retorno de la administración de las Escuelas Normales al Ministerio de Educación, en lugar de que se sigan haciendo cargo las universidades.

Carvajal también aceptó la declaratoria en comisión de los dirigentes sindicales y ha dejado sin efecto los despidos de los maestros huelguistas y movilizados.

Otras demandas del Pliego, como la restitución del 33 por ciento al presupuesto de la educación en el marco del Presupuesto General de la Nación para contar con un techo presupuestario suficiente para cubrir la totalidad de las horas trabajadas; nuevos ítems; nivelación del bono por-libro al bono institucional de 100 dólares y el retiro definitivo de los asesores pedagógicos, fueron atendidas parcialmente o enviadas a las mesas de negociación instaladas con la Central Obrera Boliviana.

Larga huelga de hambre de los maestros jubilados

El sector pasivo del magisterio sostiene un largo conflicto con el gobierno en demanda de una mutual para los jubilados que garantice el bono de cesantía y la cuota mortuoria. La medida de presión que adoptaron fue la huelga de hambre —iniciada el 1 de abril— la que día a día se masifica en los diferentes departamentos del país.

El 9 de abril, aniversario del partid gobernante MNR, el presidente Sánchez de Lozada prometió —“a nombre de mi madre”— atender el pedido de los miles de jubilados y jubiladas de todo el país, pero no cumplió su promesa.

Después de La Paz, en Santa Cruz y Sucre se instalaron nuevos piquetes de huelga de hambre y se prevé la organización de más jubilados en Cochabamba y Oruro. Si esta medida no funciona, los jubilados del sector del magisterio anunciaron que bloquearán vías férreas con apoyo del sector campesino.

La propuesta del sector al gobierno consiste en la creación de una mutual mediante un decreto supremo. La propuesta consiste en un descuento de 2,5 por ciento de los haberes del sector activo y del 0,5 por ciento de los pasivos para el bono de cesantía y la cuota mortuoria.

El problema de fondo es —según el gobierno— que el estado no puede ser agente de retención de estos recursos. Entonces, ¿cómo asegura el Estado mínimas condiciones a los trabajadores cuando se jubilan?

Se trata de empleos en los que el “Plan Obras con Empleos” tendrá un impacto parcial; esta escasa generación de empleo responde a una limitada capacidad productiva de la economía boliviana que no logra salir de la crisis.

EL GOBIERNO ANUNCIÓ 200 MIL SÓLO 92 MIL EMPLEOS NUEVOS PARA EL 2003

Un reciente informe del Centro de Estudios para el Desarrollo laboral y Agrario (CEDLA) estima que este año sólo se generarán 92 mil empleos nuevos —directos e indirectos— a diferencia de los 200 mil que anunció el ministro de Servicios Básicos y Obras Públicas, Carlos Morales, el pasado 4 de abril.

Estos 92 mil empleos se distribuirán en varios rubros de la economía, en los que es parcial la incidencia de la inversión pública que abarca el “Plan Obras con Empleo”, es decir, para su generación intervendrán también la inversión privada nacional y la inversión extranjera directa, con impactos diferenciados. Esto desmiente categóricamente la proyección gubernamental, que atribuye a su plan la capacidad de duplicar esta cifra por la sola acción de la inversión pública.

Inversión extranjera sin empleo

Pese a un incremento significativo de la inversión extranjera directa, ésta no incidió en una mayor generación de empleo, sostiene el CEDLA, pues estos sectores son

intensivos en capital. Por ejemplo, en el 2002 se produjo una concentración de inversiones únicamente en los sectores como el petróleo y gas natural (48,6 por ciento), construcción (27 por ciento) y transportes (3 por ciento). Sin embargo, por las características de estos sectores se invierte más en maquinaria y equipos que en mano de obra.

Por esta razón, “si bien el año pasado se registró una cifra récord de 1.044 millones de dólares de inversión extranjera directa, su impacto en el empleo fue bajísimo, lo que se observa en el crecimiento del desempleo abierto que alcanzó el 11,95 por ciento o 300 mil personas desocupadas”.

La inversión pública

En cuanto a la inversión pública, “desde que el estado siguió una línea de ‘apoyo’ a la producción y la provisión de infraestructura para que posteriormente sea utilizada por los sectores productivos, los montos estatales destinados al apoyo a la producción e infraestructura alcanzan al 51,5 por ciento, seguidos por el 48 por ciento de inversión social en salud y educación”, indica el informe.

Eso significa que la inversión pública es complementaria a la inversión privada en los sectores agropecuarios, electricidad, gas, agua, transportes y otros servicios con escasos impactos en la generación de empleo masivo en el corto plazo. Según el CEDLA “la inversión pública programada para el 2003” —de 97,5 por ciento— destinada a esos servicios no repercutirá demasiado en la producción de la economía”.

La inversión privada nacional y el ahorro

Por otro lado, “la inversión privada nacional tendrá serios problemas para ser el principal motor de la economía” —tal y como lo plantea el actual modelo económico— debido a que la mayoría de los empresarios se encuentra endeudada y con altos niveles de morosidad a lo que se suman las altas tasas de interés reales del sistema bancario y la deprimida capacidad de compra de los hogares”, agrega el CEDLA.

Las cifras reportadas por el banco Central sobre las tasas activas de interés el pasado año muestran que los empresarios que deseen recursos frescos provenientes del sistema financiero deben pagar hasta un 20 por ciento de interés anual en moneda extranjera.

Otro dato importante para recalcar en este contexto es la baja capacidad de ahorro que reporta la economía. “El ahorro nacional disminuyó desde 1996 hasta el 2001, de 9,07 al 5,82 por ciento respecto al Producto Interno Bruto”.

Si el ahorro nacional constituye el factor fundamental para las decisiones de inversión —explica el CEDLA— el país está en gran desventaja, porque no sólo se registra un nivel bajo de ahorro nacional, sino que se produce un desequilibrio con los recursos que Bolivia transfiere al exterior a través del pago de utilidades a los inversionistas extranjeros y del pago de los intereses de la deuda pública externa.

En este sentido, “la renta de la inversión directa ha tenido un desembolso negativo para la economía boliviana, el cual se ha duplicado en el transcurso de estos últimos 6 años: de -0,5 en 1996 se ha pasado a -2, 17 por ciento en el 2002”.

Proyección de la población ocupada por sectores económicos

Sectores económicos	2003-2002 Empleos nuevos (En miles de personas)	2003-2002 Empleos nuevos (En porcentaje)
Agropecuario	32,8	35,5
Petróleo y gas natural	1,0	1,1
Minería	0,0	0,0
Manufactura	11,0	11,9
Electricidad, gas y agua	0,2	0,3
Construcción	8,5	9,2
Comercio	22,5	24,3
Transportes	4,7	5,0
Comunicaciones	0,9	1,0
Serv. Financieros	0,0	0,0
Adm. Pública	2,6	2,8
Otros servicios	8,2	8,9
Total	92,4	100,0

Fuente: CEDLA. Área de Estadísticas.

La Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar ya está vigente, sólo faltan los reglamentos. Ahora las más de 130 mil trabajadoras del país inician la segunda etapa de su lucha: hacer cumplir la ley en los hogares.

TRABAJADORAS DEL HOGAR

“CON ESTA LEY SE ACABÓ LA ESCLAVITUD Y LA SERVIDUMBRE”

Salario mínimo, contrato laboral y seguridad social —sin jubilación— son las principales conquistas de las trabajadoras del hogar en la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. El primer paso en el Parlamento está ganado, pero empieza una batalla más dura en los hogares donde debe cumplirse la ley.

Algunos grupos de amas de casa se pronunciaron en contra de esa ley argumentando las desventajas que acarrea a sus economías familiares. Por ejemplo, se quejan de que no podrán pagar beneficios sociales y seguro de salud porque la crisis no les permite.

Estas posiciones plantean un gran desafío para el sector, pues la ley lejos de resolver un problema laboral que se desarrolla en la privacidad de los hogares, puede generar más conflictos o puede simplemente quedar archivada ¿qué piensan los dirigentes del sector?

Un camino muy largo

Desde los años 80, las trabajadoras del hogar empezaron a organizarse para discutir las condiciones de explotación, maltrato y abusos que sufrían en los hogares. En 1986 muchas trabajadoras de La Paz y Cochabamba se reunieron para analizar por primera vez la vigencia de sus derechos y los cinco artículos que a nombre del “trabajo doméstico” hablaban de ellas en la Ley General del Trabajo (LGT).

En 1992, el sector organizado en la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia presentó su primer proyecto de ley al Congreso Nacional. Después de todos estos años recién el 9 de abril se promulgó la ley, pero junto a ello comenzaron las reacciones de las empleadoras.

“La reacción es natural”, explica Claudia Choque actual ejecutiva de la FENATRAHOB, “porque siempre que una compañera ha pedido sus derechos ha sido tratada mal. Es una malcriada, decían las señoras”.

Casimira Rodríguez, ex ejecutiva nacional y actual dirigente latinoamericana, considera que “las reacciones negativas muestran que todavía hay raíces de colonialismo en Bolivia, porque lo que queremos es que se reconozca este oficio como cualquier otro”.

El tema salarial, uno de los más cuestionados, es para Casimira un asunto que puede pactarse entre las partes. “El mínimo nacional de 430 bolivianos es una referencia. Las trabajadoras pueden ganar más si acuerdan con los empleadores, pero no menos. Quienes están reclamando lo que pueden hacer es dividir ese monto en días, semanas o media jornada. Si sacamos por día sale 1.70, lo que es poco pero ya sería un logro, ya que hoy se paga entre 200 ó 300 bolivianos como promedio”.

“Los empleadores tienen que darse cuenta que si no pueden pagar un salario mínimo, tampoco pueden tener una trabajadora del hogar 24 horas al día y siete días a la semana”, argumenta Casimira.

Claudia agrega que las empleadoras deben reconocer que la trabajadora es una mujer que merece sus derechos respaldados. “Debemos buscar un entendimiento con las empleadoras. Las familias verán cuáles son sus condiciones económicas y las trabajadoras tienen que mostrar su capacidad, puntualidad y responsabilidad. Sólo así se puede probar que los derechos son más justos”.

Por otro lado, tanto alarde se ha hecho sobre la seguridad social cuando ni siquiera se ha reglamentado ese aporte. Las dirigentes creen que se tema se adecuará a un estudio que realizaron en 1995, en el que se establecieron 13 bolivianos de aporte para cada parte. “La jubilación ni siquiera se ha incluido”, recuerda Casimira.

En cuanto a los contratos verbales o escritos tendrán vigencia a partir de un tiempo de prueba de 90 días. Las trabajadoras creen que si esto se cumple habrá más garantía y seguridad para ambas partes (empleador y trabajadora), pero no se descarta que aumenten los despidos al cabo de los tres meses de prueba.

Esta posibilidad es entendida por Claudia y Casimira como una necesidad mutua. “Muchas amas de casa ya no están en la casa como antes; salen a trabajar con su maridos. Entonces necesitan que alguien las sustituya y que esté capacitada. Ahora, nosotras también venimos del campo por una necesidad, no por gusto”, dice Claudia.

Un gran desafío

En adelante las dirigentes de las trabajadoras tienen un doble desafío. Hacer entender a las empleadoras la importancia de la nueva ley y difundirla a las más de 2000 afiliadas y 132 mil trabajadoras en todo el país. “Será un largo trabajo, no será inmediato, pero lo vamos a hacer”, anticipa Casimira.

Cuando el sector se empezó a organizar recién, notó que la falta de sus derechos era peor de lo que parecía. Sólo había una manera de romper el silencio: luchar y, para eso, también buscaron apoyo de otras organizaciones e instituciones.

Después de que el gobierno de Sánchez de Lozada archivara todos los proyectos de ley aprobados antes de su gestión, la FENATRAHOB se sumó al Estado Mayor del Pueblo creado en los conflictos de enero pasado. Casimira considera que el gobierno cedió ante esa presión porque de la larga lista de demandas, sólo la de las trabajadoras avanzó.

“No podía hacer otra cosa y pero después del conflicto del 12 y el 13 de febrero cuando murió tanta gente por el impuestazo”, señala, “algo bueno tenían que mostrar”.

Esa es una virtud de este sector que en plena vigencia del modelo neoliberal pudo no sólo organizarse sindicalmente en las calles y plazas, sino que logró la aprobación de una ley para asegurar sus derechos laborales. “Estamos recordando a mucha gente resignada que es posible luchar por los derechos”, concluye Casimira.

Historia de mujeres trabajadoras

1927: Fundación de la Federación Obrera Femenina (FOF).

1935: Fundación del Sindicato de Culinarias y Ramas Similares.

Su pliego exigía: Libre expresión de ideas. Libertad de prensa. Que el arte culinario sea reconocido como profesión. Jornada de 8 horas. Descanso dominical, sustitución de la palabra “doméstica” por la de “empleada de laborales del hogar”

1958: Otra organización en Potosí con 500 afiliadas logra una casa de formación para la trabajadora del hogar.

1984: Fundación del Sindicato de Trabajadoras del Hogar Zona Sopocachi en La Paz.

1987: Fundación del Sindicato de Trabajadoras del Hogar en Cochabamba

1992: Fundación del Sindicato de Trabajadoras del Hogar Zona San Pedro en La Paz.

1993: Fundación de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar en Bolivia (FENATRAHOB) en Cochabamba con participación de La Paz, Santa Cruz, Tarija y Cochabamba. El objetivo: defender la organización, la independencia y la ley del sector.

1996: II Congreso de la FENATRAHOB en Sucre con la afiliación de sindicatos de Trinidad, Potosí y Sucre.

1998: Fundación del Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Santa Cruz.

1999: III Congreso de la FENATRAHOB en Potosí con la afiliación del sindicato de Oruro.

Claudia, la historia de una joven migrante en La Paz

“Soy de la Isla del Sol, provincia Manco Cápac. Fui traficada a La Paz por una familia que me ha prometido hacerme estudiar y darme una buena atención y que me trataría como una hija. Tenía 12 años. Ya en La Paz, la cosa fue diferente ya que no me hicieron estudiar pese a que yo insistía por es estudiar en nocturno. En 1991 ingresé al sindicato cuando tenía 17 años. En ese entonces no conocíamos como se movía la política en el país, por ejemplo, el Parlamento me parecía tan lejano. Ahora entro en cualquier momento y en otras condiciones ya que entro como dirigente y para defender la causa de mis hermanas. A mis 20 años fui dirigente del sindicato de San Pedro. En 1999, en el Congreso de Potosí de mi sector fui elegida dirigente de la Federación Nacional y en el año 2001, Secretaria Ejecutiva. Por esos años, debía rogarle a la patrona para que me dé unas horas para estar en el sindicato, pero era muy difícil tener permiso. Por eso me he retirado en el año 2001 para dedicarme a trabajar con la Federación. Ahora quiero que la ley, pese a que le faltan algunas cosas, favorezca a mis hermanas del campo”.

Lo positivo

- El horario de trabajo: 8 horas “cama afuera” y 10 horas “cama adentro”. esto les permitirá romper la explotación y estudiar.
- El seguro de salud permitirá cubrir una mínima atención de riesgos de salud porque ahora “los patrones no reconocen el tratamiento médico y las envían a sus casas, estando enfermas”.
- El salario mínimo de 430 bolivianos. Muchas se favorecerán, dado que una gran parte ahora gana por debajo de este monto. Otras perciben “en especie” o los sueldos son entregados a sus padres.
- El contrato de trabajo verbal y escrito permitirá la trabajadora esté protegida.
- El pago de beneficios sociales (aguinaldo, vacaciones, indemnización, desahucio)

Vacíos

- La ley no contempla la jubilación.
- La ley no especifica beneficios de maternidad como los subsidios y lactancia.
- La ley no establece el fuero sindical.

En un negocio que crece desde 1996 —Bolivia es el primer productor mundial de castaña— la explotación laboral se ha convertido en la “norma” que regula las relaciones laborales de miles de jefas de hogar.

DEMANDA PRESENTADA AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

10 MIL “QUEBRADORAS” DE CASTAÑA TRABAJAN EN CONDICIONES DE EXTREMA PRECARIEDAD

Las mujeres “quebradoras” alzan la voz. El sector de trabajadoras de la castaña de Riberalta demandó al gobierno de Sánchez de Lozada la regulación de su situación laboral en el marco de la ley, a fin de garantizar salarios justos, derecho a beneficios sociales, seguro médico y una renta digna de vejez.

El Pliego Petitorio presentado a la “Mesa de Trabajo con el Presidente de la República”, el 2 de febrero en la provincia beniana Vaca Diez, establece un incremento en la remuneración que eleve el pago por quebrado de castaña de primera calidad de 1,4 a 2,5 bolivianos el kilo con base al comportamiento del precio en el mercado local.

Sin participación en los beneficios

“El precio promedio pagado por caja de castaña a los zafreros durante la gestión 2002 ha sido de 15 bolivianos que en dólares americanos representa 2,13 aproximadamente. Este año la zafra 2003 se ha iniciado con el pago de precio de 39 bolivianos la caja, es decir, 5,16 dólares, lo que significa un incremento de 140 por ciento” sostiene el documento.

Con ese precio de venta, el monto pagado a las castañeras —1,4 bolivianos por kilo— no corresponden al valor real del producto ni al trabajo empleado por cada una, pues para quebrar 50 a 60 kilos deben trabajar de 12 a 14 horas diarias.

En el contexto internacional, Bolivia se ha convertido en el primer productor mundial de castaña desde 1996. Las beneficiadoras han crecido de tres a 23 y la deforestación del bosque en Brasil ha favorecido al país en el mercado. Las exportaciones de castaña representan dentro de las “no tradicionales” un promedio de cinco por ciento en la última década y su contribución al Producto Interno bruto significa el 0,2 por ciento.

Jefas de familia

La situación del sector es apremiante, pues, al estar constituido por mujeres, son ellas quienes sostienen a sus familias y una parte importante de la economía de

Riberalta. Según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2001, de una población de 75.977 habitantes en Riberalta, 39.033 son mujeres (más de la mitad), de las cuales 10 mil son “quebradoras” de castaña.

Las trabajadoras de castaña están agrupadas en 16 beneficiadoras por temporadas anuales de siete a nueve meses de actividad efectiva. De las 10 mil, sólo 3.500 cuentan con contratos laborales que “sólo definen derechos y obligaciones para un solo miembro del grupo (dueño o dueña de cuenta) y encubre el trabajo por grupos o cuadrillas —grupo familiar, menores de edad y subcontratados— con una remuneración medida por la cantidad y calidad del producto trabajado, que no valora el esfuerzo desplegado ni las largas jornadas”.

La precariedad de las condiciones laborales se refleja en la vigencia del viejo sistema llamado “habilito” o barracas que en la mayoría de los casos se traduce en el pago de remuneraciones “en especie”.

ALERTA LABORAL N° 27

(MAYO 2003)

Un Estado ausente, prácticas empresariales que violan continuamente los derechos de los trabajadores y un germen de lucha sindical renovado son el contexto de este 1° de mayo.

DERECHOS LABORALES: ENTRE LA VIOLACIÓN GENERALIZADA Y EL GERMEN DE UNA NUEVA LUCHA

Este 1° de mayo encuentra al sector laboral del país con una situación muy difícil. Como es ya casi habitual, cada año se constata que los derechos de los trabajadores/as bolivianos son violados de forma generalizada. Este año no es la excepción e incluso se puede afirmar que, por ausencia del Estado y por una profunda crisis de las organizaciones sindicales, los trabajadores/as se encuentran en una situación cada vez más vulnerable.

En la actualidad, el Estado ha resignado su responsabilidad y ya no ejerce su labor protectora de los trabajadores ni cumple ni hace cumplir la Ley General del Trabajo (LGT); este cambio significó un fuerte golpe a los trabajadores/as del país, porque, a título de crisis económica, sus derechos laborales fueron conculcados, “negociados” e incluso anulados aún con la vigencia de la LGT.

La contraparte de esta situación —y que refleja un modelo económico y político en crisis— son los procesos organizativos y las conquistas nuevas de sectores marginados de trabajadores/as. Tres ejemplos claros son: i) la capacidad de organización de los trabajadores desocupados en condiciones absolutamente precarias de existencia; ii) la conquista de la Ley del Trabajo Asalariado del Hogar logrado por la organización sindical emergente de las trabajadoras asalariadas del hogar; iii) el nacimiento de la Intersindical Nacional de Trabajadores Cerveceros de Bolivia, como respuesta al fenómeno de la presencia de transnacionales que coparon 7 de las 9 fábricas en el país.

La flexibilización de hecho

En los últimos 18 años, el proceso de flexibilización laboral ha marcado el funcionamiento del mercado de trabajo y las nuevas formas de uso de la fuerza laboral en el nivel de la empresa.

Esta flexibilidad “de hecho” adopta las más variadas formas:

- i. la flexibilidad numérica o contractual que permite a los empleadores ajustar el número de personal en función de las variaciones de la demanda por producto;
- ii. la flexibilidad en el tiempo de trabajo o la posibilidad para variar por períodos determinados o de manera permanente la duración de las jornadas laborales;

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

- iii. la flexibilidad funcional que supone la rotación en distintas tareas de una actividad o entre diversas actividades, o la exigencia de que un mismo trabajador pueda desempeñarse en más de un puesto de trabajo;
- iv. la flexibilidad salarial, dirigida al ajuste del nivel de remuneraciones en función de las condiciones económicas de la empresa.

Prácticas empresariales

Las prácticas orientadas a la reducción de costos laborales utilizadas por empleadores de empresas privadas de distinto tamaño, e inclusive del propio Estado, son fundamentalmente las siguientes:

- a) En el ámbito de los contratos de trabajo: i) contratos eventuales consecutivos de 89 días; ii) contratos a plazo fijo consecutivos de 1 año de duración; iii) subcontratación de fuerza de trabajo a través de empresas o mediante funcionarios de la misma empresa que hacen de contratistas; iv) trabajo a domicilio; v) introducción de problemas económicos como causa de despido; vi) elusión del preaviso; vii) recontractación de despedidos en peores condiciones; y, viii) polivalencia del trabajador y paulatina eliminación del puesto fijo con tareas específicas.
- b) En el ámbito de salarios: i) elusión del salario mínimo nacional; ii) elusión de bono de producción y prima de utilidades; iii) establecimiento de formas de pago ligadas al rendimiento y reducción paulatina del haber básico; iv) presión para aumentar rendimiento a través de competencia entre equipos de trabajadores; v) diferenciación salarial entre permanentes y eventuales, para un trabajo similar; vi) elusión de recargo por horas extraordinarias; y, vii) elusión de recargo por trabajo en domingos y feriados.
- c) En el ámbito del tiempo de trabajo: i) extensión ilegal de la jornada diaria de trabajo; ii) reducción del descanso al interior de la jornada diaria; iii) compensación en dinero por el no uso de vacaciones; iv) práctica de jornadas semanales extendidas: 15 días sin descanso, 3 semanas de trabajo y una de descanso, etc.; v) no se reconocen los domingos y feriados; vi) discreción del empleador en el otorgamiento de vacaciones; vii) no se respeta jornada menor para mujer trabajadora; viii) extensión de jornada diaria de trabajo con el objetivo de “corregir errores”, lo que sirve para eludir recargos salariales; y, ix) no se respeta horario de lactancia a favor de madres trabajadoras.

Cientos de miles de trabajadores ingresaron en la desesperación por la falta de empleo. Muchos de ellos se organizaron y empezaron a presionar para conseguir fuentes de empleo, en un principio se conformaron con exigir empleos eventuales, luego su pliego petitorio incluyó al empleo permanente, reivindicando el derecho al trabajo, que les fue conculcado por el actual modelo económico.

**MARCHAS, HUELGAS DE HAMBRE, CRUCIFIXIONES
Y TAPIADOS**

DERECHO AL TRABAJO, LA PRINCIPAL REIVINDICACIÓN DE LOS DESOCUPADOS

La falta de empleo, la olla vacía y la incertidumbre sobre el futuro, han empujado a los desocupados y desocupadas a organizarse principalmente en las ciudades para exigir un derecho elemental de la dignidad humana: el trabajo.

Y es que la inseguridad ha alcanzado los límites del modelo económico vigente. En los hogares bolivianos no se puede planificar más allá de la sobrevivencia, porque no se cuenta con ingresos permanentes y a veces ni siquiera eventuales, ya que están desapareciendo las escasas oportunidades laborales.

A la crisis estructural se suma que el gobierno de Sánchez de Lozada, después de tantas promesas ni siquiera ha puesto en vigencia el plan “Obras con Empleo” ni el PLANE II (Plan Nacional de Empleo de Emergencia), medidas que no dan respuestas genuinas al problema de desempleo.

Por su parte, la empresa privada es incapaz de reactivar la economía y el sector público se ha reducido drásticamente; en este sentido, la estructura del empleo muestra que los sectores con mayor crecimiento en la generación de empleo son el semiempresarial, el familiar y el doméstico, que juntos emplean a más del 65 por ciento de la población.

Estos sectores, tradicionalmente, han concentrado los empleos más precarios —de baja remuneración, sin seguridad social ni beneficios sociales y con jornadas laborales semanales promedio entre 54 y 56 horas—, sin embargo, es preciso recalcar que los empresarios privados, durante los últimos años, se han encargado de generalizar estas condiciones de precariedad al sector formal, con su estrategias de reducción de costos laborales a costa de los derechos de los trabajadores.

Con cara sindical

Frente a esta carencia, los trabajadores afectados por el desempleo —13,5 por ciento de desempleo abierto (347 mil personas) en el 2003— comenzaron la ardua tarea de la organización social en condiciones muy precarias. La Asociación de Trabajadores Desocupados Machaq Qhantati de El Alto fue la pionera, fundada en

enero del 2002, seguida por el Movimiento Único de Trabajadores Desocupados de Tarija, dos meses después.

Desde entonces es forma organizativa fue veloz. En apenas un año, los desocupados/as han conformado asociaciones departamentales y regionales en La Paz (5), Tarija (3), Oruro (1), Cochabamba (2), Chuquisaca (1), Potosí (3) y Santa Cruz (1), llegando a aglutinar a miles de trabajadores sin empleo con un alto porcentaje de mujeres y con sectores incorporados de profesionales.

Aunque las “asociaciones” lleven ese nombre la estructura de organización es sindical en base a la experiencia de los trabajadores/as que pertenecieron a un sindicato. Eso permite mantener un sistema de decisiones a partir de las asambleas, una dirigencia representativa, acciones de presión (movilizaciones, huelgas, crucifixiones, tapiados) y un modo de presentar las demandas a través del “pliego petitorio”.

Trabajo permanente

Las movilizaciones, la deliberación y la organización han hecho que en los últimos meses la demanda de los desocupados/as cambie de contenido. La Asociación Nacional de Desocupados de Bolivia ha planteado en su último pliego “la creación de empleos permanentes para todos los desocupados del país con goce de todos los beneficios sociales establecidos por Ley, tanto para varones y mujeres a partir de los 18 años hasta los 65”.

La diferencia con la demanda de “puestos de trabajo” es notable porque antes se los exigía aun si fueran eventuales. El sector ha reemplazado su demanda porque la experiencia del Plane I y proyectos municipales en el 2001, dejaron la memoria de empleos de corta duración con salarios bajos, sin beneficios sociales, sin seguridad industrial.

La reivindicación de los derechos

Por otro lado, la Asociación dejó de creer en las promesas del gobierno después de que firmara un convenio en enero pasado que no se cumplió. Ese incumplimiento dio paso a la reciente movilización nacional del sector —que incluyó una marcha de Caracollo a La Paz, huelgas de hambre, crucifixiones y el tapiado de varios miembros de la organización— en la Federación de Mineros de Bolivia y en Tarija.

La movilización de cientos de desocupados en la sede de gobierno posibilitó el inicio de negociaciones con el gobierno. No se alcanzó el objetivo del empleo permanente, aunque sí se obtuvo el compromiso del Gobierno para dar empleos eventuales a los miembros de la organización, útiles escolares para los hijos de los desocupados, atención gratuita en los centros de salud, entre otras demandas atendidas.

Se trata de una pequeña conquista en un largo camino de la recuperación de los derechos laborales. Sin embargo, el derecho al trabajo, el principal por el que luchan los desocupados/as permanece en riesgo constante mientras el gobierno continúe aplicando políticas económicas que generen desocupación y pobreza, en una gran mayoría de la población boliviana.

La organización desde 1952

La lucha de los desocupados/as no es reciente. Las primeras organizaciones se remontan al período posterior a la Revolución de 1952 cuando se buscaba acuerdos con el gobierno para la obtención de empleos. En la década del 80 —en el contexto dictatorial de Luis García Meza (1981)— se fundó el Sindicato de Desocupados de La Paz con la perspectiva de articularse al movimiento obrero y popular a través de la Central Obrera Boliviana. Posteriormente, la vigencia del Decreto Supremo 21060 que dio paso a despidos masivos, impulsó la organización de la Asociación de Trabajadores Relocalizados. Una de las organizaciones sobrevivientes de aquella época es la Asociación de Trabajadores Desocupados de Oruro fundada en octubre de 1986 que actualmente participa del movimiento nacional de desocupados.

Testimonios

Cochabamba:

“Queremos derogar el 21060”

Nicolás Grandidier tiene siete hijos. Está desocupado hace más de 3 años en los que sólo consiguió algunos empleos eventuales, el último fue en la Alcaldía de donde lo sacaron por razones políticas.

“Esta Asociación se fa organizado por la falta de empleo porque en la calle se espera que alguien nos contrate, pero hay días que no hay trabajo. Con un amigo y con otro hemos conversado para juntarnos, hacer fuerza y así pedir al gobierno nuestras necesidades.

El gobierno dice que los trabajos permanentes con beneficios sociales no existen a estas alturas porque el sistema canta otra cosa. Sin embargo, nosotros queremos derogar el 21060 porque ha creado la desocupación. Se han cerrado las empresas como Comibol, ENFE y otras con la privatización y la capitalización , a partir de eso han generado miles de miles de desocupados y por ser desocupados estamos privados de educación, la salud, la vivienda y más que todo de las comodidades.

Para nosotros el Plane o empleo de emergencia es sólo un paliativo porque con 480 bolivianos (de salario) no cubrimos ni para dos semanas de alimentación. Es como decir: dar un pastilla para que calme el dolor, pero no sanar”.

Oruro:

“La mayoría son madres solas que son padre y madre”

Juana Benita Pacheco tiene cuatro hijos. Su esposo no tiene trabajo y hace dos años no encuentra trabajo, sólo de lavandera.

“Nosotros estamos organizándonos desde el 90. Hemos trabajado con Cáritas Boliviana, después hemos pasado a la Participación Popular y después hemos trabajado con la Alcaldía como avance de la obra, pero todo se ha politizado.

Estamos cansados de trabajar dos o tres meses, por eso rechazamos el Plane ¿Dónde están las donaciones que llegan con nombre de la pobreza? ¿Dónde llega eso? Eso queremos preguntarle al gobierno, hablarle de frente”.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

La Paz:

“Hoy somos masivos”

Silvia Nina Quisbert tiene tres hijos y su esposo está desocupado. Ya lleva cuatro años buscando empleo y su gran preocupación es el alquiler de su vivienda.

“En nuestra organización hemos empezado con 18 personas, después día a día se han ido sumando más y hoy somos masivos, tal vez más que los otros departamentos. Tenemos 80 por ciento de mujeres y 20 por ciento de hombres.

El ex ministro de Trabajo Jaime Navarro nos dijo que iba a ayudar, que iba a ver el plan “Obras con Empleo” e incluso nos ofreció miles de cosas que sólo han quedado en palabras y compromisos que nunca los ha cumplido...”.

El Alto, Machaq Qhantati:

“No hemos marchado por locos”

Juan Cadima de 48 años, tiene esposa y cuatro hijos. Arrastra 13 años sin trabajo permanente, sólo tuvo empleos eventuales como en el PLANE donde trabajo seis meses.

“Nosotros no hemos marchado por locos ni por nuestro antojo, nosotros estamos pidiendo lo que el gobierno nos ha prometido: darnos empleos permanentes con salarios justos y un techo para sobrevivir.

El Plane se viene ejecutando desde hace dos semanas en El Alto, pero los compañeros nos dijeron que los están forzando a trabajar sin descanso ni para comer. Nos avisaron que es muy estricto, trabajan de 8 de la mañana a 3 de la tarde, eso quiere decir que si uno descansa media hora tiene que compensar.

En enero firmamos un acuerdo con el DUF que queda sin efecto por incumplimiento del gobierno respecto a los puntos acordados como el pronto inicio del Plane en las ciudades, la edad de los postulantes, la mejora del salario y el control social”.

ALERTA LABORAL N° 28

(JUNIO 2003)

Promesas desesperadas de empleo con un alto costo social así se podría resumir la propuesta “un reto compartido” del gobierno para aprovechar la ATPDEA. Además de pretender algo muy difícil de conseguir (exportaciones por 200 millones de dólares y 60 mil nuevos empleos), lo que no se dice es que se camuflará una relación asalariada con la figura de “microempresario” y cadenas de subcontratación, todo para reducir costos laborales.

FALSAS EXPECTATIVAS PARA LOS TRABAJADORES GOBIERNO VENDE LA ILUSIÓN DEL ATPDEA

El gobierno de Sánchez de Lozada ha lanzado hace unas semanas el programa de exportaciones a EEUU llamado “Un Reto Compartido”. Es el plan oficial para “aprovechar” el ATPDEA (Ley de Promoción Comercial Andina y de Erradicación de las Drogas). En él se habla de reactivación productiva, “maquicentros” y “facilidades” para que los exportadores de textiles, madera, oro, entre otros, exporten sus productos a los mercados norteamericanos.

Es un buen paquete de ilusiones para el desarrollo productivo que habla de crear, sólo este año 8 mil empleos “nuevos”, pero no dice nada sobre los trabajadores, el empleo precario y los bajos salarios. Se “abren puertas en el mercado del gigante del Norte”, sin contar que eso se hará gracias a mano de obra barata de los bolivianos y sin considerar que experiencias similares del pasado no dieron frutos.

Pero ¿qué es el ATPDEA y qué significará en el futuro? El ATPDEA es un acuerdo que fue aprobado en agosto del año pasado por el Congreso de EEUU.

ATPA, la experiencia negativa

No es la primera vez que Bolivia ingresa a estos acuerdos comerciales son “preferencias arancelarias”. El principal antecedente fue el ATPA (Ley de Preferencias Arancelarias Andinas) que venció en diciembre del 2001 después de 10 años de aplicación. Esa norma permitió la exportación de ciertos productos a EEUU con arancel cero. Dicho beneficio compensaba a los países andinos —Bolivia, Ecuador, Perú y Colombia— por sus esfuerzos en la lucha contra el narcotráfico.

En Bolivia, sólo 4 de 12 productos de exportación deben su despegue al ATPA. De las empresas que aprovecharon al ATPA, 27 aplicaron la reestructuración por el llamado “camino bajo”, traducido en la alta explotación de la mano de obra y poca inversión en infraestructura, maquinaria y equipos. Eso provocó la expansión de maquiladoras con un grave efecto: la degradación de las condiciones laborales de los trabajadores/as.

Con esta experiencia se constató que el sector exportador no es el generador de empleo que dicen los defensores del imperativo “exportar o morir”. Después de 18 años de apertura comercial —en el marco de las políticas de ajuste— este sector sólo aportó con el 13 por ciento de empleo total, en alta proporción no calificado y precario.

En consecuencia, el APTA tuvo impactos insignificantes en la economía aunque los resultados en la erradicación de coca —una de sus condicionantes— alcanzaron 59.938 hectáreas en el Chapare.

ATPDEA un paso intermedios hacia el ALCA

Pese a los magros resultados del ATPA, el gobierno boliviano insistió en su prórroga proclamando beneficios inciertos, además, inició la propaganda sobre el ALCA (Área de Libre Comercio para las Américas) que el gobierno norteamericano viene promocionando como “la apertura de mercados entre EEUU y la región latinoamericana”.

En 1994 se iniciaron las negociaciones para que 34 países de la región firmen el ALCA en el 2005. Este acuerdo contempla 9 áreas: acceso a mercados; inversión y servicios; compras al sector público; solución a controversias (con las transnacionales); política de competencia; derecho de propiedad intelectual; subsidios, antidumping y derechos compensatorios; y agricultura.

Estas negociaciones se llevan adelante, esencialmente, con representantes de los gobiernos del hemisferio, sin la participación de la población en los niveles nacionales. En algunos casos, la participación de la sociedad civil se reduce a consultas de sectores empresariales. Simultáneamente, la información oficial que fluye desde el ALCA y desde las instancias gubernamentales respecto al proceso de negociaciones es absolutamente limitada.

Además de ser falto de transparencia, este proceso de negociaciones no está tomando en cuenta los efectos que las políticas de apertura comercial ya tiene sobre el desarrollo productivo del país.

En este contexto, puede afirmarse que el ATPDEA, es un paso intermedio hacia el ALCA. Así, los exportadores dicen que EEUU importa cada año textiles por 57 millones de dólares, de los cuales 800 millones corresponden a los andinos, es decir, 1.4 por ciento. El documento del ATPDEA establece que ese porcentaje debe subir a 2 por ciento este año y después 0.75 por año hasta llegar al 2006.

Esos números crean un jardín de ilusiones. Se habla de exportar 200 millones de dólares en textiles y de crear 60 mil empleos. También se habla de un efecto multiplicador en la reactivación del aparato productivo en la que se irán incorporando más y más empresas y microempresas.

La expectativa está puesta en la lista de 6.100 productos que entran en el ATPDEA, entre otros: textiles, ropa de cuero, zapatos, carteras, relojes, joyas en oro y muebles.

El gobierno anuncia, además la atracción de inversiones extranjeras de EEUU, Argentina, Brasil, Chile, Asia, con la falsa idea de que el ATPDEA “asegura mercados norteamericanos”. Para impulsar estas inversiones, el Banco Mundial viene realizando

un estudio —cuyo costo alcanza 400 mil dólares— a fin de garantizar mejores ventajas y seguridad jurídica para los inversionistas.

El “reto compartido” del gobierno

En cuanto a la estrategia de exportación, el gobierno de Sánchez de Lozada dio los primeros pasos con el programa denominado “Un reto compartido”. Este incluye el decreto “Tratamiento Tributarios para las Exportaciones” orientado a “otorgar liquidez a los créditos fiscales acumulados por las empresas” de textiles, madera y oro; facilitar financiamiento para capital de operaciones; ampliar el plazo de diferimiento para el pago de impuestos por la importación de bienes de capital; establecer mecanismos de auto facturación para los servicios requeridos mediante subcontratación”; asistencia técnica y promoción para la instalación de cadenas productivas.

Si bien empresa como AMETEX se adecuan a las exigencias de EEUU, otra es la historia de los talleres de microempresarios que también quieren beneficiarse con la exportación de textiles. Para ellos la situación es mucho más difícil porque deben encadenarse a los grandes exportadores bajo condiciones de subcontratación y a riesgo propio.

Considerando que el 90,5 por ciento de las textileras son informales y concentran la mayor cantidad de empleos —el 85,7 por ciento— no se sabe qué facilidad les dará el Estado para llegar al mercado norteamericano, el cual ni siquiera es seguro para las grandes empresas.

Lo más probable es que los “microempresarios” se vuelquen hacia la autoexplotación y sobreexplotación de obreros y obreras para cumplir con los “subcontratos”, renunciando a toda protección laboral de la Ley General del Trabajo a cambio de remuneraciones mínimas y temporales.

Las condiciones de EEUU

La posición de Bolivia frente al Perú, Colombia y Ecuador —con el ATDPEA— y a los productos asiáticos —en el nivel mundial— es de amplia desventaja para acceder a los mercados norteamericanos sobre todo en capacidad productiva, competitividad y calidad de los productos. Sin embargo, ese no es el principal problema, sino que el país debe cumplir al pie de la letra las condiciones que impone EEUU para acceder al ATPDEA.

No por nada George W. Bush dijo: “al suministrar diferencias arancelarias a las democracias andinas, lucharán contra las drogas ilegales y ampliarán sus oportunidades económicas”.

A diferencia de los otros países, Bolivia debe continuar con una política de “coca cero”. Pero no es todo. Aparte de la coca, Bolivia debe dar: i) Apoyo y adhesión a los tratados de libre comercio (ALCA); ii) Decidida lucha contra la piratería y seguridad respecto a la propiedad intelectual; iii) Firma de un compromiso contra el trabajo infantil; iv) Lucha contra el terrorismo.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Entre las condiciones aparecen los derechos laborales de manera escueta y general. Se indica que Bolivia debe “proveer derechos laborales internacionalmente reconocidos como la libre asociación y la negociación colectiva; debe prohibir cualquier forma de trabajo forzoso; y debe respetar la edad mínima de trabajo infantil”.

Como complemento el documento del ATPDEA señala que se debe respetar el salario mínimo, la jornada laboral, la salud y la seguridad ocupacional, pero no dice con qué mecanismos ni bajo que sanciones. Tal y como están las cosas, es muy difícil que estas condiciones muy generales, se puedan cumplir, pues la subcontratación, además de ser ilegal, promueve formas extremas de explotación laboral.

Por otra parte, esos enunciados, en apariencia favorables a los trabajadores, usualmente son utilizados como pretexto para castigar a los países en desarrollo y su potencial exportador. No olvidemos que uno de los privilegios de los que goza EEUU, en el marco del ATPDEA, es que el presidente de ese país está facultado para solicitar retiros, suspensión y limitaciones al tratamiento preferencial en cualquier momento y de forma unilateral y arbitraria.

La subcontratación es, a todas luces, un recurso al margen de la Ley General del Trabajo. Esa es la conclusión de un experto en derecho laboral.

ECOS DEL ATPDEA

“LA SUBCONTRATACIÓN ES ILEGAL EN BOLIVIA”

El gobierno asegura que en la estrategia de aprovechamiento del ATPDEA, la apertura de maquicentros bajo el control de los grandes exportadores hará posible la ocupación inmediata de la mano de obra: dice también que los maquicentros generarán miles de empleos nuevos y que los microempresarios deben relacionarse con los exportadores a través de la subcontratación.

Pues bien, quizás la implicación más importante de la subcontratación es el encubrimiento de una relación típicamente asalariada por la figura ambigua de prestación de servicios por un microempresario, con el único propósito de eludir obligaciones sociales reconocidas en la Ley General del Trabajo. Rubén Gamarra, abogado laboralista, señala con contundencia que “la contratación a través de la subcontratación es ilegal desde su inicio”.

La vigencia de la LGT

Apoyado en la Ley General del Trabajo (LGT), Gamarra advierte que pese a los novedosos nombres que aparezcan en las contrataciones, los trabajadores deben tomar en cuenta que existe y está vigente en la legislación actual el decreto supremo 23570, que establece las características esenciales de la relación laboral.

Dicho decreto dice a la letra: “donde exista relación de dependencia y subordinación y donde haya prestación de trabajo por cuenta ajena a cambio de un salario” existe una típica relación laboral. Se considera salario también toda forma de pago a destajo, por pieza, lote u otra unidad de producto.

Y si esto se ha determinado de esta forma, entonces “toda persona natural o jurídica que preste servicios intelectuales o materiales a otra en cuya relación concurren las características de la relación laboral, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella”.

Eso quiere decir —sostiene Gamarra— “que sea cual fuere el rubro o actividad que realice un trabajador con el nombre que se invente —microempresarios reunidos en un maquicentro, por ejemplo— así como la forma expresa del contrato como sea que le llame —contrato civil, prestación de servicios u otros— ese trabajador tiene protección de la Ley porque prevalece la primacía de la realidad”.

Gamarra fue proyectista de ese decreto en virtud de que antes de que se aprobara, había que demostrar ante un juez de trabajo, durante por lo menos cinco años, que existía una relación laboral en un contrato civil. “Sin ese decreto era fácil que los empresarios o empleadores eliminaran beneficios sociales, aguinaldo y vacaciones a los trabajadores”.

Microempresarios asalariados

Por otro lado, Gamarra apunta que se debe tener presente la distinción entre microempresarios y asalariados, categorías que el gobierno insiste en confundir. “Los microempresarios trabajan con capital propio, maquinaria e instrumentos propios y lo fundamental es que tienen la libertad de vender su producto donde quieran. En cambio, en el caso de los maquicentros, todos los trabajadores dependen del empresario, de su materia prima, de su capital, quizá de sus máquinas y no inciden de ninguna manera en la producción y su destino”.

Por tanto, esos son trabajadores por cuenta ajena, lo cual se ajusta a la relación laboral contemplada en la LGT. Con esa base, los trabajadores deben hacer respetar sus derechos laborales aunque el gobierno y el sector empresarial pretendan aplicar formas “creativas” de productividad para enfrentar los desafíos del ATPDEA.

Gamarra concluye que los maquicentros en el fondo constituyen la ampliación de formas de contratación —en cadenas de intermediación— y de explotación de mano de obra en Bolivia sin regulación alguna. “Si se trata de beneficiarse los empresarios no van a dudar en soslayar la legislación laboral bajo los mecanismos de la subcontratación. La tendencia nuevamente va a ser cargar en la espalda de los trabajadores el peso de la crisis”.

Los exportadores ganan aprovechando la explotación laboral existente en el mundo del trabajo informal. El gobierno pretende, con su propuesta de aprovechamiento del ATPDEA, brindar aún más beneficios tributarios a los empresarios en desmedro de los trabajadores

EL TRABAJO SUBCONTRATADO Y “POR CUENTA PROPIA”

FÁCIL GANANCIA PARA LOS EXPORTADORES

En la casa de doña Esperanza, la cocina, la sala y dos cuartos sirven para un taller de confección con paredes de adobe, piso de cemento y techo de calamina. Allí ella se dedica a la producción de chompas tejidas a mano.

- Cuéntenos doña Esperanza ¿cómo se organiza para cumplir con los pedidos que le encargan para el exterior?
- Nos piden lotes de 500 a 1000 unidades. Aquí en la casa trabajo con mis dos hijas y mis dos comadres. Pero no nos alcanza por eso hemos contratado a 20 señoras que tejen en sus casas. Les entregamos las lanas y los modelos para que cada señora haga 20 chompas con sus hijos, sus hermanas, sus tíos...o sea buscan la manera de hacer. Cuando traen las chompas, las revisamos y en caso de que fallen las medidas, completamos o arreglamos y después empezamos a planchar, a poner botones y etiquetar. Luego las embolsamos y el lote está listo para mandar.

Con este tipo de trabajo, las ganancias se reparten así: doña Esperanza paga a las tejedoras 5 dólares por prenda; ella se apropia de 1 dólar por prenda por organizar el grupo; la persona que hace el pedido de chompas tiene una comisión de 4 dólares por prenda; y finalmente, la persona que las recibe en el extranjero vende cada unidad a 25 dólares, quedándose con una ganancia de 15 dólares.

La subcontratación y el trabajo a domicilio

Este es un ejemplo de subcontratación y de trabajo a domicilio de los miles que existen en nuestro país. En última instancia, este sistema de trabajo beneficia a las personas que hacen pedidos para comercializarlos en el exterior o en el mercado local obteniendo jugosas ganancias porque no tienen que invertir en el espacio de trabajo, la maquinaria y, a veces ni siquiera en el material.

Con esas formas de trabajo parecería que el trabajador no mantiene ninguna relación salarial. Se los llama erróneamente “microempresarios”, pues, en realidad, son asalariados sin derechos laborales. En primer lugar, esto es así porque no determinan el mercado para su producto y tampoco eligen los modelos, ni la materia

prima que va a ser empleada ni los tiempos de entrega, ni los volúmenes de lo que tienen que producir. En segundo lugar, a los contratistas no les importa el tiempo que lleva producir una prenda terminada. Se puede llegar a 10 horas diarias o más, sin que se reconozca el pago de las horas extras.

El pago por producto origina una relación jurídica que se regula por el Código Civil como producto de relaciones en el mercado, perdiéndose aparentemente la relación en la producción, que es regulada en la Ley General del Trabajo. Lo que sucede de hecho es una transferencia de riesgos y costos del contratista al trabajador o trabajadora.

El salto del ATPDEA

Pese al flagrante sistema de explotación que establecen la subcontratación y el trabajo a domicilio, el gobierno lo impulsa cada vez más. Ahora habla de aprovechar el ATDPEA (régimen de preferencias arancelarias) aprobado por EEUU. Con esto —dice el Ministro de Desarrollo Económico— se exportará confecciones de textiles, manufacturas de cuero y manufacturas de madera y otros bienes a ese país.

Para ello el gobierno ha tomado medidas que favorecen a los grandes contratistas como el llamado decreto supremo de Tratamiento Tributario para las Exportaciones del ATPDEA.

Se trata de la devolución de “valores fiscales” (papeles con valor de dinero) a los exportadores cuando la compra de materias primas o de servicios sea de personas que no pueden demostrar su calidad de contribuyentes —tal como doña Esperanza y las otras personas con quienes trabaja—. Así puede suceder que el exportador, al no obtener factura de doña Esperanza, le descuenta el 13 por ciento del IVA aduciendo que debe retener esos impuestos. Después el empresario acumulará esas retenciones y haría una “autofacturación” para descontarse esos costos.

En síntesis, el empresario gana con la exportación y quien paga el impuesto es el trabajador.

ALERTA LABORAL N° 29

(AGOSTO 2003)

Los trabajadores del país se deslizaron de la demanda sectorial a los planteamientos políticos de transformación del estado. Sus movilizaciones, que fueron muchas en estos 12 meses de gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada, dan cuenta de la inconformidad generalizada por parte de un grueso de la población boliviana.

**DE LAS REIVINDICACIONES A LOS
PLANTEAMIENTOS POLÍTICOS**

LA REPRESIÓN NO PUDO DETENER LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES

Pese a las balas, gases, balines e incluso juicios penales contra algunos dirigentes, los sectores laborales del país se mantuvieron en pie de lucha durante el primer año de gestión de Gonzalo Sánchez de Lozada. La emergencia de soluciones estructurales a la crisis, el desempleo y la pobreza no sólo llevó a la clase trabajadora a las calles y carreteras, sino trasladó a sus demandas, pliegos petitorios y discusiones internas, críticas profundas a la política económica y al régimen democrático vigente.

El momento de crítica más fuerte al Estado neoliberal —sin lugar a dudas— se produjo en febrero, cuando murieron 33 bolivianos y bolivianas, durante la “guerra contra el impuestazo”. Pero este no fue el único. El seguimiento realizado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) a las movilizaciones sociales permite afirmar que sólo en los primeros nueve meses de gobierno, la prensa nacional registró 1.405 notas sobre “conflictos laborales”.

Las mismas reflejan marchas (82), huelgas (25), crucifixiones (34), despidos (153) y denuncias de violación de derechos laborales (43). 158 notas dan cuenta de pliegos petitorios presentados, 91 negociaciones realizadas y 24 acuerdos firmados. Siguiendo esa tendencia, entre mayo y junio, 43 sectores se movilaron en demanda de estabilidad laboral y de cumplimiento de acuerdos olvidados por el gobierno. Pero más allá de los números, por cierto alarmantes, el análisis de esta situación permite además conocer cuatro tipos de lucha de la clase trabajadora nacional.

Respuesta a las medidas económicas

Si partimos del 6 de agosto del 2002, veremos que a las medidas económicas del gobierno le siguieron reacciones inmediatas de distintos sectores. Primero fue el Bonosol que, debido a la baja rentabilidad de las empresas capitalizadas, llevó al gobierno a poner las manos en el dinero del Fondo de Capitalización Individual. Si bien los abuelos y abuelas se mostraron contentos por recibir una vez al año 1.300 bolivianos, los sectores de trabajadores activos cuestionaron que sus aportes al fondo individual sean utilizados para cumplir un “capricho electoral” de Goni cuando la

verdad es que el Fondo de Capitalización Colectiva está con las arcas vacías por el mal manejo del Estado y por el fraude de las empresas capitalizadas.

El siguiente conflicto de magnitud se suscitó con los jubilados y rentistas porque el gobierno instruyó la conversión de sus rentas del dólar a la moneda nacional. La “desdolarización” fue enfrentada con marchas de ancianos que culminaron trágicamente por la intervención policial y militar. La presión del sector sirvió para que el gobierno retroceda en su decisión, a través de un decreto, sólo por este año.

La elaboración del Presupuesto General de la Nación (PGN 2003) fue el tercer momento de mayor conflictividad. El gobierno pretendió aplicar un impuesto a los salarios de los trabajadores —por instrucción del FMI— para compensar el déficit fiscal del Estado. La medida fue resistida en primer lugar por la Policía a lo que le siguió una ola de enfrentamientos y adhesiones espontáneas de trabajadores y jóvenes. Las FFAA salieron a resguardar el orden, mientras la élite política había desaparecido. En dos días, el gobierno tuvo que retirar el proyecto de PGN, anular el “impuestazo” y registrar la muerte de 33 personas.

Demandas laborales

Los casos citados fueron los de mayor impacto en el último año, pero es necesario remarcar que en el mismo período otros sectores se movilizaron por demandas pasadas que exigían empleo, estabilidad laboral, salarios, reactivación económica y distribución de tierras fundamentalmente. Un rasgo común de los gobiernos democráticos incluido éste es el incumplimiento de convenios, en ese sentido, fabriles, maestros (urbanos y rurales), mineros, desocupados, trabajadores en salud y el Movimiento Sin Tierra demandaron al gobierno promesas incumplidas. Si bien cada reivindicación respondió a una necesidad sectorial, se buscó que fuera de carácter nacional como en el caso de mineros, salud, maestros, sin tierra y desocupados que fortalecieron su organización en este último año.

La vigencia de los derechos laborales

Una de las principales exigencias de los sectores es la creación de fuentes de trabajo a la par que fue una de las promesas más sonadas del gobierno sin resultados hasta el día de hoy. La falta de empleo repercute directamente en la calidad de vida de los hogares bolivianos, pero a ello se suma un reclamo constante de los trabajadores que es la consolidación de fuentes de trabajo precario, es decir con contratos eventuales (por meses, semanas, días e incluso horas), con bajísimos salarios y sin ninguna protección social ni derechos laborales. Con esta experiencia que promueve la flexibilización laboral de hecho, el sector de desocupados del país planteó la demanda “empleo permanente” vinculando el derecho al trabajo con el derecho a la vida. Así, se denunció el engaño del gobierno y su promesa del Plan Obras con Empleo que se apoya básicamente en la implantación del PLANE II (Plan Nacional de Empleo).

Las críticas al modelo de libre mercado y a la democracia representativa

Además de las demandas sectoriales, uno de los nuevos signos políticos del último tiempo fue la crítica al modelo de libre mercado y a la democracia representativa que la clase trabajadora incorporó a sus pliegos petitorios.

El cuestionamiento a las estructuras de la política económica vigente se tradujo en el rechazo generalizado de la venta de gas a EEUU y a la crítica de lo que ha significado la capitalización y privatización de las empresas estatales por manos extranjeras. Los mineros de Huanuni fueron quienes protagonizaron ese rechazo con una medida de hecho, el bloqueo de la principal ruta caminera del país por tres días. Junto a los mineros cooperativistas y con una víctima fatal, exigieron la reversión de la mina a manos del Estado que aparentemente está en curso.

Del mismo modo, el sector campesino y migrante del país, puso en evidencia dos políticas de Estado que contradicen los intereses del área rural. Por un lado, el sector de productores de hoja de coca rechazó la política “coca cero” financiada por el gobierno de EEUU a través de un bloqueo de caminos que repercutió en la zona de Yungas de La Paz, Chuquisaca y Potosí. Por otro lado, el Movimiento Sin Tierra (conformado por campesinos y migrantes) inició la ejecución del plan “Reforma Agraria desde abajo” ocupando tierras improductivas incluso en la región occidental del país (hacienda Collana en La Paz). Esa medida reactualizó el debate sobre la concentración de tierras en manos de pocos empresarios— latifundistas (entre los cuales se encuentran hasta las FFAA) cuestionando así la ineficiencia del INRA.

Otro tema de crítica entre la clase trabajadora apuntó al ALCA (Área de Libre Comercio para las Américas) como política impuesta por EEUU, la cual cuenta con antecedentes como el ATPA y el ATPDEA. Si bien no se ha visto una protesta sistemática al respecto, ha estado presente en los pliegos petitorios.

Finalmente, ante la inoperancia oficial para solucionar los problemas fundamentales del país, los sectores laborales no dudaron en pedir la “renuncia de Goni” cuyo eco todavía se escucha.

La perspectiva

Como se puede ver, sólo un gobierno sin voluntad política para atender a los sectores laborales puede ignorar el grado de descontento popular y conflictividad que se mantiene en el país. Así como van las cosas, si Sánchez de Lozada y sus aliados siguen aplicando la triple estrategia de represión, firma inútil de convenios y desprestigio mediático de dirigentes, el único recurso de la gente para plantear sus problemas seguirá siendo la movilización social

ALERTA LABORAL N° 30

(SEPTIEMBRE 2003)

Muchos de los sectores laborales que estuvieron en este encuentro representan una clase obrera emergente de la crisis profundizada con la aplicación del modelo neoliberal.

1ER. ENCUENTRO POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO

“TENEMOS QUE SALVARNOS DEL HAMBRE”

En medio de la situación crítica que atraviesa el país, el 19 de septiembre se realizaron marchas simultáneas en varias ciudades del país en rechazo a la venta del gas por Chile y a la política neoliberal vigente.

Junto a los trabajadores sindicalizados, participaron los sectores que emergieron de la crisis del modelo como los desocupados, los de telefonía celular, los ex trabajadores sin jubilación, las y los trabajadores por cuenta ajena, y los pequeños prestatarios; entre otros.

Fueron estos mismos sectores los que participaron activamente en el Primer Encuentro por la Defensa de los Derechos del Trabajo —realizado en La Paz entre el 21 y 24 de agosto—, ocasión en la que manifestaron con preocupación la necesidad de organizarse ante los tiempos difíciles que se vienen.

El Encuentro tuvo como propósito facilitar un espacio de participación e interacción entre los trabajadores/as del país que permita el debate y la difusión de información sobre su situación. La idea central fue no reemplazar los espacios tradicionales y orgánicos —asambleas, congresos, marchas, huelgas, etc.— sino contribuir, a partir de expresiones socioculturales, a que los trabajadores se encuentren.

Así se cumplieron distintas jornadas donde se discutieron la reforma de pensiones, la crisis económica y la violación de los derechos laborales que hoy afecta a la mayoría de los bolivianos.

La experiencia

“Hay que continuar con la defensa de los derechos del trabajo y salvarnos del hambre”, señaló Alfredo Paredes, dirigente de la Asociación de Desocupados de La Paz, al evaluar los alcances del Encuentro realizado con apoyo de 22 organizaciones laborales y del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

En ese sentido, “me parece que este es el principio y no el fin”, agregó Paredes en coincidencia con dirigentes de extrabajadores sin jubilación y de los trabajadores en celulares móviles.

La evaluación de estos sectores proyectó la necesidad de continuar con el Encuentro para lo que ya se han dado los primeros pasos. Los desocupados, por ejemplo, pretenden dar continuidad a la presentación de las obras de teatro que

protagonizaron los jóvenes del sector, con la variante de que se harán en distintas plazas de la ciudad.

Los participantes del Encuentro encontraron en el teatro una forma “real y objetiva” para expresar sus problemas. Es así que quieren salir a las calles y mercados para compartir con la población e iniciar un proceso de sensibilización que los lleve a alcanzar una meta común: transformar la realidad del país.

Además, están dispuestos a organizar el Segundo Encuentro convocando a otros sectores como los voceadores y lustrabotas “que al final son nuestros hijos”, agregó el extrabajador minero, Félix Condarco.

Un viaje necesario

Así como los trabajadores de La Paz, estuvieron presentes las quebradoras de la castaña de Riberalta (Beni), un indígena guaraní que estuvo en cautiverio en las haciendas de Chuquisaca, desocupados de Tarija, amas de casa y ex palliris de Huanuni, jubilados y rentistas de Cochabamba, trabajadores sin tierra del Gran Chaco, y trabajadores mineros del Sindicato Tierra (Potosí) de la frontera con Chile.

La participación de todos ellos no sólo sirvió para que se conocieran e intercambiaran sus experiencias, sino fueron enriquecidas en las jornadas de debate. Además, fueron recibidos en varios medios de comunicación donde se desconocía la difícil realidad laboral del interior del país.

La ausencia de algunos sectores

Muchos de los sectores laborales que estuvieron en el Encuentro representan una clase obrera emergente de las crisis profundizada con la aplicación del modelo neoliberal. De ahí que las y los jóvenes fueron el sello del Encuentro, principalmente en el Festitrabajo, jornada dominical que cerró el evento.

Pese a que los participantes señalaron que el Encuentro estuvo bien organizado, con la infraestructura necesaria y mucha predisposición de los participantes, notaron la ausencia de las organizaciones sindicales matrices.

Al respecto se dieron varias explicaciones, pero se dejó claro que tanto la Central Obrera Boliviana (COB) como las otras confederaciones deben no sólo participar, sino organizar y estar al frente de un Encuentro como éste.

Sobre este aspecto, estos sectores apuntaron: “Sabemos que no entramos en la estructura de la COB, pero eso no significa que no vamos a estar al lado de la clase trabajadora. Vamos a esta con ellos, pero queremos que ellos también nos apoyen”.

Así manifestaron los dirigentes, quienes apuntaron además que “hace falta sacar algún documento de estos encuentros. Si no se puede hacer un pronunciamiento conjunto, por lo menos necesitamos tener las conclusiones o los puntos más importantes de los debates para llevar a nuestras bases”, afirmó Máxima Quisbert del sector celulares móviles.

“La situación del país es tan crítica” —reflexionó Paredes— que todos quieren soluciones inmediatas, quieren más organización e incluso piden trabajo a los dirigentes. Por eso es necesario que estos eventos dejen de ser neutros y tomen una dirección política”.

En cuanto a los temas tratados en los debates, el sector sin jubilación destacó que la información que circuló en el Encuentro —tanto en paneles como en boletines— fue muy útil porque no se difunde en otros lugares. “Lo que el CEDLA dijo sobre la reforma de pensiones está sirviendo para nuestras negociaciones...”, comentó Condarco.

Otra de las ausencias que sintieron los trabajadores fue la de los periodistas en los días del evento. “Pese a que los hemos invitado, no han venido ¿Por qué será?”, preguntó Quisbert al finalizar su intervención.

“Hemos dicho lo que sentimos”

Máxima Quisbert, dirigente del Sindicato Mixto de Trabajadores en Celulares Móviles de La Paz

“No tengo mucha experiencia, toda la vida he trabajado, pero en los debates hemos dicho lo que sentimos y sufrimos. El teatro me ha parecido como si fuera realmente verdad lo que pasamos, como ese niño que fue apuñalado en estos días...”.

“Ese es nuestro riesgo. No tenemos nada. Quisiéramos que la gente nos conozca más porque estamos abandonadas a nuestra suerte... ”.

“Que no se quede ahí...”

Alfredo Paredes, dirigente de la Asociación de Desocupados de La Paz

“Creo que el tema de la defensa de los derechos del trabajo fue el objetivo más alcanzado. Se tiene que mantener, pero que no se quede ahí... falta preguntar qué proponen los trabajadores, qué queremos...”

“Las marchas, las baleaduras ya han cansado a todos. Hay que buscar otras formas de lucha. Nosotros, como sector, ahora vamos a salir todos los viernes a las plazas con nuestro teatro”.

“La COB debería tomar cartas en el asunto”

Félix Condarco, ex minero sin jubilación

“La información que circuló en el Encuentro, sobre la reforma de pensiones, no existe en otros lugares. Fue muy útil y viene sirviendo para mejorar los argumentos de negociación de los sectores de ex trabajadores sin jubilación”.

“La gente está cansada de las reuniones y asambleas porque la política ha destruido muchas organizaciones. En estos encuentros deberían tomar cartas las organizaciones grandes como la COB, las confederaciones... Ellos deberían estar ahí y hacer de enlaces con las otras organizaciones”.

La falta de cambios en las políticas económicas del Estado profundiza los conflictos sociales. Sin embargo, el gobierno en lugar de buscar salidas, opta por penalizar las protestas aplicando una ley especial y reprimiendo a los trabajadores.

SEGURIDAD CIUDADANA Y FUERZA PÚBLICA

EL ESTADO REPRESOR QUIERE CALLAR LAS PROTESTAS

Ante el fracaso del modelo neoliberal, el gobierno ha decidido reprimir y penalizar la protesta social como única forma de controlar el creciente descontento y desconfianza popular. Lo hizo con la aprobación de la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana que, en varios de sus artículos, criminaliza y otorga penas de 2 a 8 años de cárcel a quienes realicen medidas de presión, sobre todo aquellas relacionadas con la interrupción del libre tránsito.

Pese a esta medida gubernamental, los conflictos laborales han continuado en el país. Sólo en agosto, 14 conflictos perforaron la nueva Ley en las vías públicas y en las últimas semanas un bloqueo de caminos campesino ha paralizado varias rutas de ingreso a la ciudad de La Paz.

Ley en una mano y represión en la otra

La aprobación de la Ley de Seguridad Ciudadana fue celebrada por empresarios del Chapare y el oriente, fundamentalmente, y condenada con vehemencia por varios sectores laborales y sociales. Tanto es así que desde su aprobación todas las movilizaciones han incluido la derogatoria de la mencionada ley.

Pero el gobierno tiene oídos sordos para los reclamos populares. En lugar de buscar solución a la crisis estructural que vive el país, profundiza en los últimos 18 años de ajuste, refuerza el perfil represor del Estado aplicando no sólo la ley, sino utilizando la fuerza pública. Es más, llama constantemente a las FFAA a “mantener el orden y a defender la democracia”.

En ese contexto —contrariamente a las pretensiones del gobierno— se advierte que el cuestionamiento al Estado y a sus políticas registró en julio y agosto 39 conflictos. El 60% de los mismos no alcanzaron solución y el 23% llegaron a acuerdos parciales. Tan sólo 7 conflictos arribaron a acuerdos satisfactorios, con la gran duda de que alguno se cumpla. En ese cuadro, el gobierno central y los gobiernos locales aparecen como los principales factores generadores de conflicto, figurando en 34 ocasiones (87%).

Los artículos cuestionados

Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana

Artículo 130°. (Instigación Pública a Delinquir). El que instigare públicamente a la comisión de un delito determinado, será sancionado con reclusión de TRES MESES A DOS AÑOS.

Artículo 213°. (Atentado Contra la Seguridad de los Medios de Transporte). El que por cualquier modo impidiere, perturbare o pusiere en peligro la seguridad o la regularidad de los transportes públicos, por tierra, aire o agua, será sancionado con reclusión de DOS a OCHO años.

Artículo 214°. (Atentados Contra la Seguridad de los Servicios Públicos). El que, por cualquier medio, atentare contra la seguridad o el funcionamiento normal de los servicios públicos de agua, luz, substancias energéticas, energía eléctrica u otras, y la circulación en las vías públicas, incurrirá en privación de libertad de TRES a OCHO años.

En la misma sanción incurrirá el que atentare contra la seguridad y normalidad de los servicios telefónicos, telegráficos, radiales u otros.

ALERTA LABORAL N° 31

(NOVIEMBRE 2003)

Tres dirigentes de la COR, FEJUVE y la FUL analizan el movimiento alteño de octubre y su perspectiva con el cambio de gobierno. Para ellos, “la primera batalla pasó, pero no la guerra...”

“EL ALTO ES UN ESPEJO PARA EL PAÍS”

Las 462 juntas vecinales de El Alto iniciaron una ronda de evaluación de los últimos sucesos, partiendo de la constatación de que en octubre “se libró una batalla, pero no la guerra”. Esta visión es compartida por Roberto de la Cruz, secretario general de la Central Obrera Regional, Carlos Barrera, vicepresidente de la Federación de Juntas Vecinales y Marcos Bilbao, ejecutivo de la Federación Universitaria Local.

¿Por qué dicen los dirigentes que esta es sólo una batalla? Porque estos sectores consideran que a pesar de los muertos (se habla de por lo menos 81), 400 heridos y el derrocamiento del ex gobernante Sánchez de Lozada, “los problemas del país no se van a solucionar con un cambio de presidente. Tiene que haber un cambio de estructuras a un nuevo modelo político y económico. Mientras tanto, el sistema seguirá vigente”, explica Barrera, quien fue un trabajador obrero por 30 años en el Servicio Nacional de Caminos.

El poder de la organización vecinal

En El Alto, las movilizaciones se iniciaron con un paro cívico (15 de septiembre) exigiendo la anulación de los formularios “maya y paya” que, según los dirigentes, derivarían en un impuestazo a todos sus habitantes. Como la FEJUVE es una organización cívica, allí aglutinaron a todas las clases sociales “tomando en cuenta que todos están en crisis” debido a las políticas económicas de los últimos 18 años.

En medio de eso, los campesinos habían iniciado un movimiento que derivó en la masacre de Warisata (20 de septiembre). “Para apoyar a los campesinos fue que decidimos un paro general indefinido lo cual planteó un salto de las demandas regionales a las demandas nacionales. El tema de las transnacionales y el gas tiene que ver con Electropaz y Aguas del Illimani, dos empresas extranjeras que administran los servicios básicos en El Alto (luz y agua respectivamente)”, indica Barrera.

El dirigente vecinal cuestiona justamente los fundamentos que sostienen el modelo de ajuste aplicado en Bolivia y sus efectos en una ciudad como El Alto, donde se concentran migrantes de varios departamentos y donde el 60% de los hogares vive bajo la línea de pobreza, según un informe del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Estos factores explican el levantamiento alteño y sus proyecciones a nivel nacional, por lo que dirigentes como Barrera se sienten seguros al decir: “La ciudad de El Alto va a ser el espejo para todo el país”.

Muerte al modelo

Con él coincide Roberto de la Cruz, quien desde la COR advierte que los alteños sólo se han replegado. La expectativa es grande porque los sectores afiliados a la COR, entre sus resoluciones, ratifican la necesidad de recuperar la propiedad de los recursos así como de las empresas capitalizadas.

Los trabajadores alteños —mayoritariamente gremiales— reúnen en su pliego los problemas nacionales que atañen a toda la población boliviana desde que la apertura comercial, las exportaciones y el libre mercado pasaron a ser el centro de atención tanto de los organismos internacionales (FMI, BM, BID) como de los gobiernos de turno.

Ese nivel de conciencia del pueblo alteño se refleja con fuerza en las y los jóvenes. Según datos del CEDLA, el 60% de los habitantes está compuesto por menores de 25 años, lo cual explica su presencia masiva en las protestas y en una batalla que para ellos fue vital en los últimos tres años: la autonomía de la Universidad Pública de El Alto (UPEA).

El dirigente estudiantil Bilbao reafirma las posiciones de las organizaciones alteñas y agrega que el sentido de lucha en la universidad es abrir caminos a las jóvenes generaciones alteñas de modo que no sean pisoteadas como en el pasado y sean reconocidas como aymaras en todas sus dimensiones.

La crisis de octubre mostró un fuerte cuestionamiento al Estado neoliberal, pero también amplia solidaridad entre los sectores laborales y sociales marcada por el origen y la cultura. El nuevo gobierno enfrenta el gran desafío de atender las demandas sociales en un contexto de fuerte presión del sector privado nacional y transnacional.

¿QUÉ CUESTIONARON LOS MOVIMIENTOS SOCIALES DE OCTUBRE?

EL MODELO ECONÓMICO SE ENFRENTA A LA DEMANDA SOCIAL

Los distintos sectores laborales —urbanos y rurales— se movilizaron en octubre del 2003 contra un modelo de desarrollo que generó una mayor concentración de la riqueza e ignoró las demandas de campesinos, pequeños productores, trabajadores del campo y las ciudades, a favor de los grupos de mayor poder económico.

Cuando la gente pidió a gritos “¡Que se vaya Goni!” y “¡Gas para los bolivianos!”, cuestionó aspectos centrales de la forma en que se administró el Estado, con leyes e instituciones que brindaron privilegios extraordinarios a la inversión extranjera directa.

Dentro de esas consignas se incluyeron, además, decenas de demandas sectoriales que durante 18 años fueron incumplidas de forma constante. Cada sector empezó a exigir la derogatoria del 21060, de la Ley de Seguridad Ciudadana, del

Nuevo Código Tributario, la modificación de la Ley 1008, la derogatoria de la Ley de Hidrocarburos, entre otras.

No obstante, “estas demandas deben ser enfrentadas por el actual gobierno de Carlos Mesa en un escenario de profundas limitaciones impuestas por la vigencia del modelo económico, por leyes sectoriales, acuerdos bilaterales de comercio e inversiones, compromisos con organismos multilaterales de financiamiento (FMI, Banco Mundial, BID) y presiones tanto de grupos empresariales como regionales”, señala el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), en alerta a lo que todavía puede suceder puesto que la crisis boliviana no ha pasado.

La demanda y la tregua social

El CEDLA llama la atención a que la demanda social originada en la región de La Paz, como epicentro de la movilización popular, “no puede ser ignorada por más tiempo, si se busca que la tregua social tenga un carácter relativamente duradero”.

Sin embargo, existen factores que se constituyen en verdaderos obstáculos para llevar adelante políticas de cambio, que busquen satisfacer la demanda de un vasto sector de la población:

1. En lo legal e institucional: El ordenamiento jurídico e institucional del país se transformó radicalmente a partir de 1985, favoreciendo pequeños grupos de empresarios extranjeros y nacionales. Un conjunto de leyes (de Inversiones, de Capitalización, de Hidrocarburos, Código Minero, INRA, entre muchas otras) y un marco institucional de regulación no permiten llevar adelante políticas económicas con equidad social.
2. En lo económico: El crecimiento económico tiene un comportamiento modesto —sus tasas de crecimiento son muy bajas (no superan el 3% en los últimos 5 años)— y depende de recursos externos —inversión extranjera directa, préstamos y donaciones—. Se trata de un crecimiento que no tiene base en la generación de empleo.
3. En la producción: El país sigue siendo exportador de materias primas y recursos naturales, con escaso valor agregado. La participación de la agropecuaria y la industria manufacturera en el producto interno bruto tiene un comportamiento muy variable, cada vez más condicionado por factores climáticos y por cambios en los precios internos y externos, en un contexto de apertura comercial extrema. Un vasto número de empresarios bolivianos ha logrado acceder a mercados internacionales con precios competitivos sólo con una mayor explotación de la mano de obra (flexibilización vía reducción de costos laborales).
4. En lo social: El desempleo y los bajos salarios e ingresos son parte de una realidad inocultable que afecta a más de dos tercios de los hogares bolivianos. Los trabajadores urbanos y rurales no tienen condiciones para superar las condiciones de pobreza, pues el Estado no ha garantizado la vigencia

de la Ley General del Trabajo ni el acceso a tierra, tecnología y recursos financieros para los campesinos.

Pobres resultados de las políticas

El CEDLA pone especial énfasis en el sector agropecuario campesino porque sus trabajadores han sufrido las consecuencias del ajuste de manera permanente lo que ha generado fuertes migraciones en la zona altiplánica y del oriente.

“Ninguna política o servicio dirigido al sector agropecuario tuvo como destinatario principal a los productores campesinos, ni antes ni después de la aplicación del nuevo modelo económico”, indica en su análisis.

En cuanto a la política de la tierra, luego de siete años de aplicación de la Ley INRA, el resultado es pobre en términos de reversión y por lo tanto de dotación a campesinos sin tierra o con extensiones insuficientes.

Esto se puede constatar en varias regiones. Un reciente comunicado de la Federación Sindical Única de Campesinos de Santa Cruz ilustra esta situación: en ese largo período se habrían legalizado solamente las parcelas de dos sindicatos con una extensión no mayor a las 500 hectáreas para cerca de 70 familias.

Lo mismo ocurre con los recursos que el Estado destina el agro. Según datos del CEDLA, la poca inversión pública de no más de 60 millones de dólares anuales es igual a 1 dólar por habitante rural.

A eso se suma la ineficiencia de las instancias estatales para gastar ese dinero. De acuerdo con la información oficial para el año 2000, sólo el 16,11% del total de la inversión pública ha sido ejecutada por los municipios (Bs 93.981) del cual apenas de un promedio anual de 1,2% de los recursos se destinó a la agropecuaria.

Es importante hacer una comparación entre los productores del campo y los empresarios. Mientras los campesinos tienen que movilizarse —con saldos de muertos y heridos— para exigir atención del Estado a sus demandas, los empresarios sin mover un dedo reciben “perdonazos tributarios” y “ayudas económicas” de más de 240 millones de dólares.

La gran revuelta popular de octubre tuvo su origen en el campo. En sus exigencias se señaló el rechazo al Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), pues saben que esta política impulsada por EEUU va a profundizar la apertura comercial iniciada en 1985 y que tanto daño causó a la producción agropecuaria.

“La política abrió las fronteras sin proteger ningún producto agrícola; favoreció a las importaciones competitivas o sustitutivas de la producción campesina; el ingreso de productos presionó a la baja de los precios domésticos repercutiendo en los magros ingresos de los productores y determinó cambios en los sistemas productivos”, puntualiza el CEDLA.

El ALCA también aparece como amenaza a la frágil industria del país. “Se apuesta peligrosamente al desarrollo de una capacidad exportadora que no existe. La apertura a ultranza a la inversión privada extranjera con la sola promesa de un ilimitado mercado para el desarrollo de la capacidad exportadora, no parece augurar resultados a

favor de las condiciones de producción y reproducción para los campesinos u otros sectores productivos del país”.

El Alto: Un polvorín en la crisis

El deterioro de las condiciones de producción y de vida campesina del Altiplano ha sido fundamental en la emergencia de El Alto como la tercera ciudad en tamaño de población en el país (después de Santa Cruz y La Paz) con 650.000 habitantes en 2001.

En los 90, El Alto ha sido el principal destino de la población inmigrante total en el país con una tasa de crecimiento anual de su población superior al 5%.

Este crecimiento tan rápido estuvo acompañado de varios factores. Por un lado, una extrema precariedad en las condiciones de vivienda y cobertura de servicios básicos (70% de los hogares no cuenta con alcantarillado e instalación sanitaria); y también de una infraestructura social deficitaria considerando los servicios hospitalarios, el número y calidad de los establecimientos educativos.

Por otro lado, hay que mencionar que los grupos migrantes llevaron consigo sus formas organizativas y de sobrevivencia ante la falta de asistencia estatal. Eso se expresa en los mineros relocalizados, fabriles desempleados y grandes grupos campesinos de varios departamentos que sembraron El Alto con el comercio y los servicios. Es por eso que la organización gremial es la primera fuerza laboral de la ciudad.

El CEDLA menciona que “el 98% de las actividades económicas en El Alto se basa en una débil estructura de producción concentrada en micro y pequeñas unidades de comercio, servicios personales diversos (reparación y mantenimiento) y manufactura casi artesanal. Sólo existe un reducido número de empresas industriales grandes y medianas”.

La contradicción alteña

Pese a que en El Alto se encuentra una de las tasas más elevadas de actividad económica de hombres y mujeres, donde se ven los mayores índices de trabajo infantil y el porcentaje más alto de personas ocupadas por hogar, “el 60% de los hogares permanece bajo la línea de pobreza y la mitad de éstos en la indigencia”, enfatiza el CEDLA.

Si bien los jóvenes alteños han mejorado notablemente sus niveles educativos, el fantasma del desempleo los acecha de manera constante por la falta de oportunidades, lo que se agrava con la discriminación social en el mundo del trabajo.

La dinámica excluyente del mercado y del Estado deja afuera a las demandas de los campesinos, pequeños productores, trabajadores del campo y las ciudades, y favorece a los grupos de mayor poder económico.

Los movimientos sociales advierten que eso ya no es posible. Es por ello que se vieron grandes muestras de solidaridad durante el conflicto marcadas por el origen y la cultura, a lo que se unió con fuerza el rechazo al autoritarismo y la represión. Todo lo que se vivió en octubre muestra, por tanto, que una nueva época comienza en la historia boliviana, en la que la “guerra del gas” quizá sólo fue el inicio.

Fueron por lo menos 75 sectores sociales que se movilizaron durante septiembre y octubre de este año. Esta movilización fue la más importante de los últimos 50 años y desembocó en la renuncia de Gonzalo Sánchez de Lozada.

LA EVOLUCIÓN DE LA LUCHA VECINAL Y SINDICAL **DE LA CAÍDA DEL PRESIDENTE A LA TREGUA SOCIAL**

Septiembre y octubre de 2003 quedarán en la memoria. En este periodo Bolivia vivió una de las movilizaciones sociales más importantes de los últimos 50 años. De acuerdo a la información sistematizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), 75 sectores y organizaciones laborales y sociales se movilizaron vertiginosamente.

Las marchas, cabildos, bloqueos y huelgas de hambre que comenzaron demandando necesidades sectoriales, culminaron en concentraciones masivas, en rebeldía colectiva, en movilizaciones que articularon las ciudades, las minas y el campo, la vecindad y el sindicato.

En esta lucha social, que se denominó “guerra del gas”, el CEDLA ha identificado cuatro fases relevantes:

1ª Fase: Lucha campesina y vecinal. Del 2 al 19 de septiembre

El 2 de septiembre nació el movimiento campesino del Altiplano paceño (al que se sumó los Yungas), y el de los vecinos y organizaciones territoriales de El Alto, cada cual con demandas sectoriales, pero con un inicial rechazo a la venta del gas natural.

En este periodo irrumpió la Central Obrera Regional de El Alto a partir de una marcha iniciada en Caracollo, la cual propició la coordinación de acciones con la Federación de Juntas Vecinales de El Alto, la CSUTCB de Felipe Quispe, los transportistas interprovinciales, maestros rurales, trabajadores en carne y otras organizaciones.

Las demandas sectoriales comenzaron a articularse con las demandas nacionales. Otros sectores incorporaron en sus plataformas de lucha a la defensa del gas, el rechazo al ALCA y a las leyes de Seguridad Ciudadana, Código Tributario y de Hidrocarburos.

Al finalizar esta fase, una demanda política comenzó a tomar cuerpo: la renuncia de Sánchez de Lozada, precisamente el 19 de septiembre, cuando varias organizaciones se movilizaron en torno a la COB en rechazo a la venta del gas.

2ª Fase: La lucha vecinal y la cob en escena. Del 20 de septiembre al 12 de octubre

El 20 de septiembre, la brutal represión a los campesinos de Warisata generó solidaridades de varios sectores sociales en El Alto, La Paz, Cochabamba y otras

latitudes. A partir de ese hecho, los bloqueos de caminos se intensificaron y los paros cívico-vecinales empezaron a marcar huella en las luchas sociales.

En esta fase, la COB lanzó la huelga general e indefinida en torno a un objetivo común: la no venta del gas y la renuncia de Goni. El bloqueo de caminos se generalizó y las centrales obreras departamentales y organizaciones matrices se movilizaron.

Con varios frentes en acción, el gobierno de entonces apostó a la represión desmedida. Así se produjo la masacre de El Alto —11 y 12 de octubre— luego de un proceso intenso de lucha diaria que combinó el paro indefinido con las marchas y barricadas. Las muertes reafirmaron las redes de solidaridad, despertaron broncas y fortalecieron la lucha al punto que los trabajadores, vecinos y campesinos de base fueron adoptando decisiones propias rebasando a los dirigentes.

3ª Fase: La lucha articulada y nacional. Del 13 al 17 de octubre

Excepto las ciudades capitales (en Santa Cruz, Beni y Cobija), gran parte del país paralizó sus actividades de comercio, transporte, bancarias, educativas y otras. De acuerdo a datos del CEDLA, en los cinco días de esta fase, se produjeron 91 manifestaciones sectoriales y conjuntas.

Un cuerpo social unificado enarboló: el gas, la renuncia de Sánchez de Lozada y el repudio a las muertes de alrededor de 80 personas y 400 heridas. El 17 de octubre, el Presidente huyó del país.

4ª Fase: La lucha entre la tregua y la continuidad

Una vez posesionado Carlos Mesa como nuevo presidente se abrió una etapa de “tregua social”, más formal que real. Los sectores en conflicto expresaron al nuevo gobierno 61 planteamientos de carácter nacional, sectorial y local. Entre las demandas nacionales comunes aparecen la derogatoria o revisión de la ley de hidrocarburos y el DS 24806, la abrogación del Nuevo Código Tributario y el no ingreso de Bolivia al ALCA. Las demandas sectoriales bordean las 50 peticiones y las más urgentes sobre tierra, coca e impuestos se anuncian en momentos en que el nuevo gobierno ratifica la continuidad de las políticas económicas de ajuste.

Es hora de preguntarse, ¿qué ha cambiado en el país?

ALERTA LABORAL N° 33

(MARZO 2004)

Pese al bajo impacto de programas de empleo transitorio como el plane, el gobierno apuesta a seguir creando fuentes de trabajo inestables y sin protección social. Los trabajadores desocupados seguirán en la encrucijada de la sobrevivencia.

MEDIDAS QUE ALARGAN LA INCERTIDUMBRE DE LOS TRABAJADORES

“EL EMPLEO DE EMERGENCIA” NO REDUCE EL DESEMPLEO

Este 2004 va a ser un año más de desempleo para los bolivianos. Mientras el déficit de puestos de trabajo alcanza a los 350 mil, a lo que se sumarán más de 100 mil personas en edad de trabajar, el gobierno de Carlos Mesa ofrece “empleos de emergencia” que son eventuales, sin protección social, sin derechos y con bajísimos salarios.

En otras palabras, Mesa ha echado mano de una fórmula de desarrollo que no aporta ninguna novedad a la pobreza de más de la mitad de los hogares bolivianos.

Se habla de reactivar la economía, fomentar las exportaciones y generar empleo, como si fuera una cadena mágica, la misma que en dos décadas de aplicación no resolvió el problema de miles de desocupados.

La ortodoxia del modelo

Ya van 19 años de vigencia del modelo neoliberal, tiempo en el que el Estado ha dejado la generación de empleo al libre mercado, sin haber obtenido resultados. Esto significa que fracasó el intento de cambiar las exportaciones de materia prima hacia productos no tradicionales con valor agregado; falló el propósito de impulsar el crecimiento económico y contraer el déficit fiscal; y no se logró democratizar la economía.

En términos de empleo, a tal punto se ha llegado en la desocupación que ni el subempleo ni la informalidad cubren hoy la necesidad de trabajo de la gente, y cada vez es más grande el ejército de personas que no encuentran ninguna opción de ingresos.

Medidas transitorias

Ante esta alarmante situación, una vez más el Estado insiste en crear fuentes de trabajo con carácter transitorio, así como lo hicieron sus antecesores Gonzalo Sánchez de Lozada y Jorge Tuto Quiroga.

Este gobierno sigue ese modelo y mantiene un principio neoliberal: el Estado no debe intervenir para crear empleo, por eso transfiere esa responsabilidad al sector privado y se queda sólo con “políticas compensatorias” para los más pobres.

Si la oferta de trabajo sigue los mismos parámetros de anteriores gestiones, ¿cómo se puede esperar la reducción del desempleo si éste más bien fue en aumento en los

últimos años? La respuesta es certera: no existen posibilidades reales de combatir el desempleo bajo las condiciones del modelo.

Así, el tipo de empleo de baja calidad, sin protección, sin derechos y con salarios muy bajos se constituye en el empleo que genera el sector privado como una oferta “normal” de trabajo.

La consolidación de este tipo de empleo sin protección, deja sin opción al trabajador nuevo o a aquel que es recontratado por una empresa, pues se ve obligado a aceptar la presión de esta nueva forma de empleo y todo gracias a los gobernantes que no asumen cambios en la economía ni adoptan políticas duraderas en beneficio de los trabajadores del país.

Bolivia: Población desocupada

Desocupados	2002
Total	224.403
Cesantes	179.311
Aspirantes	45.092
Tasa de desempleo nacional	5,5
Tasa desempleo abierto urbano	8,7

Fuente: INE. Elaboración CEDLA.

Gas domiciliario, ¿con cuánta mano de obra?

El gobierno pretende instalar 319 mil conexiones de gas domiciliario en 10 años. Para generar empleo, plantea la licitación internacional del negocio. Eso quiere decir que empresas extranjeras y nacionales puedan adjudicarse la concesión del servicio de gas natural por redes.

Los requisitos de la licitación son tan exigentes que es casi seguro que sólo las empresas extranjeras podrán participar, en menor medida lo harán las nacionales y las microempresas podrán ser parte del negocio sólo si son subcontratadas.

Con todo, los cálculos muestran que para 32 mil instalaciones domiciliarias se necesitan alrededor de 300 trabajadores por un año, lo cual es el ínfimo en relación al desempleo.

Transformación de vehículos, ¿cuántos?

Otra medida anunciada por Carlos Mesa para generar empleo, es la transformación de vehículos —los volantes deben ser movidos a la izquierda— en zonas francas ubicadas principalmente en las fronteras pobres del país.

Pese a la gran expectativa, no se espera gran alcance de esta medida porque se necesitarán sólo 350 trabajadores para que realicen todo el proceso de transformación de 20 mil vehículos que podrían llegar a las zonas francas en un año.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Algo similar ocurre con la otra propuesta de transformar vehículos para que consuman gas en lugar de gasolina. La falta de credibilidad en esta medida se basa en que existen apenas 15 mil vehículos convertidos al gas, que se lograron en largos 10 años. Estos 15 mil vehículos representan apenas el 2,7% de todos los vehículos del país, lo que indica que no será fácil masificar la transformación ni tampoco generar empleo a corto plazo.

El PLANE vuelve para los obreros

El gobierno de Carlos Mesa crea el fondo “Pro País” para administrar el programa heredado de la anterior gestión de gobierno: el Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE).

¿Y qué fue el PLANE en sus dos versiones anteriores? La evaluación de sus resultados, muestra que fue un plan de creación de empleo de emergencia y transitorio que sólo ocupó mensualmente a 30 mil obreros en puestos eventuales.

Los salarios pagados a los obreros llegaron a 480 Bs, que no alcanzaban para cubrir los gastos de una canasta familiar. Con esos salarios ni se ayudó a los pobres ni se reactivó el mercado interno dinamizando el consumo, tal como se pretendía.

Se puede llegar a esta constatación porque si el salario promedio de un obrero llega a 785 Bs, los salarios del PLANE estuvieron muy por debajo de lo fijado en el mercado laboral.

Construcción de viviendas ¿para quién?

Cualquier plan de gobierno busca en la construcción (vivienda y caminos) un lugar seguro de generación de empleo. Este gobierno pretende aplicar la misma fórmula ofreciendo créditos para la adquisición de viviendas.

Para ello, se señala que se utilizarán fondos de aporte patronal y se crea el Programa Nacional de Subsidio a la Vivienda (PNSV) que subsidiará la cuota inicial de una vivienda, así como aportará el 50% del seguro de crédito en préstamos por debajo de los 15 mil dólares.

En un país como Bolivia, donde la mitad (50%) de la población no cuenta con vivienda propia, podría aparecer una medida positiva, sin embargo, varios motivos hacen desconfiar de sus alcances.

El respectivo Decreto Supremo 27333 hace un claro perfil del beneficiario de las viviendas que difícilmente va a ser alcanzado por los trabajadores.

- Se pide que el empleado pertenezca a una empresa aportante al PNSV o que el trabajador por cuenta propia, sea aportante a las AFPs.
- Su ingreso debe ser superior a 800 Bs para que la deuda del crédito sea menor a 30% del ingreso familiar.
- El empleador debe aceptar ser copartícipe en el financiamiento de la cuota inicial adelantando al empleado un monto de dos a cinco salarios mensuales.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Este perfil del nuevo propietario de la vivienda corresponde a menos del 20% de los trabajadores bolivianos, con lo cual el número de posibles beneficiarios será muy reducido.

Por el lado del financiamiento, el gobierno pretende usar las deudas del Tesoro General de la Nación (TGN) por concepto de los aportes del 2% patronal (provenientes del Programa Nacional de Subsidio a la Vivienda) Sin embargo, la virtual quiebra del TGN podría impedir el desembolso de los montos de la deuda.

A eso se suma que la Cámara de Construcción informó que en este momento existe una sobre oferta de vivienda, por tanto, la construcción de nuevas obras no representa una decisión inmediata ni atractiva para las empresas.

Aun así, si la banca llegara a atender como mínimo 15 mil subsidios en este año y de eso el 50% significa la construcción de viviendas nuevas, se podrían generar 10 mil nuevos empleos que no impactarían sobre el desempleo abierto.

El gobierno dice que el Estado comprará más bienes y servicios de los productores nacionales para reactivar el aparato productivo, pero hace muy poco para respaldar e incentivar a los pequeños productores.

EL RETORNO DEL ESTADO A LA ECONOMÍA ES UN ENGAÑO

EL “COMPRO BOLIVIANO” ESTÁ LEJOS DE COMBATIR LA CRISIS

El gobierno de Carlos Mesa ha lanzado el plan Compro Boliviano con el fin de reactivar la economía, pero el análisis sobre sus alcances muestra que no será así, ya que esta medida no responde a la aguda crisis económica que afronta el país.

Los voceros del gobierno dijeron que con este plan se estaría devolviendo al Estado el rol de promotor de la economía —perdido desde la instauración del modelo neoliberal—, pero viendo su contenido, se puede constatar que el papel del Estado sigue siendo el mismo y en ningún momento se afecta ese modelo que deja el destino de la economía en manos del libre mercado.

Si bien el plan Compro Boliviano crea algunas medidas que incentivan algunos sectores de la producción nacional, no existe un respaldo del Estado a la industria que se base en políticas de intervención directa en la economía.

El DS 27328 es la disposición que establece las normas, principios y condiciones del Compro Boliviano. Contiene aspectos interesantes, pero al mismo tiempo desnuda varias limitaciones generadas por 20 años de políticas neoliberales en Bolivia ¿En qué consiste esta medida que, según el gobierno, va a recuperar la alicaída producción nacional?

Del papel a la realidad

El DS 27328 plantea beneficiar a los productores nacionales a través de la compra de bienes y servicios por parte del Estado. Esto movilizaría el uso de insumos nacionales y mano de obra local.

Para que los productores nacionales atiendan las demandas del Estado se podrán en marcha contrataciones que privilegien estos sectores. Por ejemplo: las empresas nacionales tendrían la exclusividad para la venta de bienes en el marco de las Convocatorias Públicas para Compras Nacionales con un tope de 8 millones de bolivianos.

Los montos de las compras no son reales

De acuerdo al gobierno, con este incentivo las compras estatales se triplicarían pasando de 200 millones de dólares en compras el 2003 a 600 millones de dólares el 2004 ¿Es posible dar este salto en un solo año, después de 20 años de abandono del aparato productivo nacional?

La primera duda surge de los datos oficiales. El gobierno parte de 200 millones de dólares en compras de bienes nacionales, pero el año pasado, el Estado sólo compró 100 millones de dólares en bienes nacionales. Los otros 100 millones de dólares se habrían destinado a la contratación de obras en el rubro de la construcción.

El equipo de Carlos Mesa decidió aumentar las partidas del Presupuesto General de la Nación destinado a compras y obras estatales, de 631 millones de dólares el 2003 a 696 millones de dólares el 2004. Este incremento podría beneficiar a algunos productores nacionales.

Oferta y demanda reducidas

Aquí vale la pena revisar cuál es el comportamiento de las compras estatales, es decir, cuál es la demanda y cuál es la oferta de bienes nacionales.

Según información del Sistema de Compras del Estado (SICOES), en el año 2003, la participación de los bienes de procedencia nacional fue reducida y se concentró en los rubros de alimentos (desayuno escolar), papelería e imprenta, textiles y prendas de vestir (uniformes a las FFAA y Policía).

En contraparte, el mayor número de las compras estatales (57%) comprendió bienes varios como maquinaria y equipo, vehículos y tecnología; estos rubros tienen predominancia de insumos extranjeros.

Esta tendencia en el 2004 no cambiará mucho. Tomando la información oficial, se estima que las compras de bienes de origen nacional podrían elevarse máximo de 100 millones de dólares a 206 millones, muy por debajo de lo anunciado por el Presidente.

De este total, 105 millones de dólares estaban destinados, en el PGN 2004 a la compra de combustibles y lubricantes, rubro en el que Carlos Mesa anunció drásticas reducciones de gasto para beneficiar a productores de otros bienes.

Capacidad limitada de las empresas

El aprovechamiento efectivo de la compra preferencial de bienes de origen nacional depende en gran medida de la capacidad y calidad productiva que puedan mostrar las unidades económicas nacionales mayormente familiares. Actualmente esta capacidad es limitada.

Además, en el plan Compro Boliviano se afirma que el gobierno pretende ampliar la participación de las asociaciones de pequeños productores urbanos y rurales, organizaciones económicas campesinas, cooperativas y asociaciones civiles sin fines de lucro. Sin embargo, su participación se restringe solamente a las convocatorias públicas en contrataciones que no pasen 1 millón de bolivianos.

Limitaciones a los pequeños productores

La restricción de sólo un millón de bolivianos es una traba para los pequeños productores, porque los rubros que se encuentran por debajo de este monto responden más a los municipios rurales únicamente. Según datos del Sistema de Información de Contrataciones estatales (SICOES), en el año 2003, las compras menores a 1 millón de bolivianos fueron de alimentos (desayuno escolar), muebles y material de escritorio, y papelería.

En consecuencia, es muy probable que la tendencia a la concentración de las compras en pocos rubros continúe, postergando así la posibilidad de promover nuevos subsectores productivos.

Otras limitaciones a la producción nacional

Finalmente, es necesario mencionar otros puntos del decreto Compro Boliviano que limitan en lugar de favorecer a las empresas nacionales.

- Las empresas formales con deudas tributarias no podrán participar de las convocatorias públicas. Si se toma en cuenta que actualmente muchas empresas están altamente endeudadas al fisco, la cobertura de beneficio será limitada.
- En el caso de las micro y pequeñas empresas, en su mayoría unidades familiares, no podrán competir en igualdad de condiciones con grandes empresas por sus dificultades de acceso a mercados y créditos bancarios.

Así es cómo el gobierno pretende aplicar el plan Compro Boliviano, el cual no podrá afrontar la crisis económica, no podrá reactivar el aparato productivo y mucho menos podrá generar nuevos empleos. Sus resultados parecen pequeños y en algunos casos inciertos.

Para reducir el déficit fiscal, el gobierno aplica el viejo modelo: crear nuevos impuestos. Aquellos que serán aprobados en el congreso, pretenden aumentar las recaudaciones, pero todo indica que los empresarios ganaron la pulseta de los impuestos.

NUEVOS IMPUESTOS DE DUDOSA RECAUDACIÓN

LA PRESIÓN EMPRESARIAL TRIUNFÓ

Finalmente, los empresarios lograron imponer sus intereses: no pagarán el Impuesto al Patrimonio Neto (IPN) que el gobierno de Carlos Mesa había propuesto como un “impuesto a la riqueza”.

Los últimos hechos ratifican que el Presidente es, cada vez más, prisionero de la presión de los grupos de poder que, aceleradamente se reconstituyen y recuperan espacios perdidos en octubre del 2003.

Así se demostró cuando el Poder Ejecutivo retiró del Congreso Nacional el proyecto del IPN y lo sustituyó por otro denominado Impuesto Complementario al Impuesto a la Propiedad de Bienes Inmuebles (IPBI). Este cambio significa que se cobraría por duplicado el monto de dicho tributo municipal —correspondiente a la gestión 2003—, destinando la mitad del monto total al Tesoro General de la Nación.

Se exceptúa de este nuevo impuesto a la “propiedad inmueble agraria y de inmuebles urbanos cuya base imponible para el cálculo del IPBI sea igual o inferior a Bs 400.000”.

En el caso particular de la propiedad sobre la tierra, se deben tomar en cuenta las desigualdades que provoca la pésima distribución de tierras y por ende de la riqueza. Datos oficiales afirman que del total de territorio nacional, 1.098.581 millones de kilómetros cuadrados, el 89% pertenece a la élite de los grandes potentados y sólo el 11% está en manos de los productores campesinos e indígenas que son mayoría en el país.

El agravante del nuevo impuesto es que no se podrán deducir las deudas del propietario, como proponía el IPN. Tendrá que pagar así esté cancelando buena parte del valor del inmueble como deuda bancaria.

Esta conducta a favor de los sectores empresariales, no es la misma que se da en el trato con los sectores laborales. A la hora de debatir desempleo, salarios y pobreza, las autoridades dan largas...y casi ninguna posibilidad de atención a las demandas de los trabajadores.

La brecha del déficit y el Impuesto a las Transacciones

De acuerdo a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en los últimos años elevados montos del déficit fiscal fue una característica común en la región latinoamericana.

(Continuación de la anterior página)

Por eso se aplicó el Impuesto a las Transacciones Financieras (ITF) en Brasil, Argentina, Colombia, Venezuela y otros países. Lo mismo está haciendo el gobierno de Mesa imponiendo una tasa de 2 por mil sobre el monto de cada transacción financiera.

A pesar de la recaudación que se puede hacer con este impuesto, pueden darse repercusiones no esperadas como las siguientes:

1. Si el ITF impone un costo a las transacciones a ciertos movimientos financieros en los bancos, los grandes y pequeños ahorristas preferirán retirar y mantener sus ahorros en su casa antes que depositarlos en una cuenta bancaria.
2. Si el ITF impone un costo a las transacciones a ciertos movimientos financieros en los bancos, éste afectará los costos de comercialización y producción (efecto cascada) porque será como un monto adicional que inevitablemente será recargado en el precio final de los productos.
3. Ese nuevo costo podría además limitar las decisiones de inversión de corto plazo debido a la incidencia del costo del ITF sobre las ganancias, es decir las ventajas que brinda Bolivia a las ganancias de los inversionistas.
4. Si bien el 2003, los depósitos bancarios mayores a 1 millón de dólares movieron la cifra de 477 millones de dólares, en tanto que los depósitos menores a los mil dólares sólo movieron 27 millones de dólares. Esto mostraría que los mayores aportantes al ITF serían las personas que poseen que poseen altos ingresos y las empresas.

Sin embargo, considerando el número de cuentas bancarias resulta que más de 150 mil personas de clase media se verán afectadas por este nuevo impuesto.

El agravante es que en este caso se trata de ahorros provenientes del ingreso laboral, diferentes a los ingresos por ganancias atribuidas al primer grupo.

ALERTA LABORAL N° 34

(MAYO 2004)

Acceder a la jubilación es hoy una incertidumbre. La privatización de la seguridad social desde 1997 no ha cumplido sus objetivos ni en lo financiero ni en lo social. Es hora de discutir y plantear salidas a esta situación.

VARIOS SECTORES LABORALES SE REÚNEN PARA DEBATIR

EL FRACASO DE LA REFORMA DE PENSIONES

La historia del minero Eustaquio Picachuri —muerto en el Parlamento por la explosión de dinamitas que llevaba en su mochila— ha reavivado la preocupación de los trabajadores en torno a la posibilidad de acceder en el futuro a la jubilación.

En dirección contraria a las promesas de sus impulsores, la reforma de pensiones (aplicada desde 1997) se ha traducido en la desprotección y abandono de importantes sectores laborales como aquellos que fueron llamados “sin jubilación” (generación sándwich) o los recientemente denominados “prejubilados”.

Un espacio de coordinación

Con el objetivo de coordinar acciones de información, debate, reflexión y búsqueda de alternativas sobre la seguridad social y la jubilación, un grupo de representantes de organizaciones laborales y el Centro de Estudios para el Desarrollo laboral y Agrario, empezaron a gestar desde el 16 de abril de este año un espacio de coordinación colectivo, con la perspectiva de apoyar la lucha de los diferentes sectores afectados con los cambios de la reforma de pensiones.

Una de las primeras actividades consistió en la realización de un taller del análisis sobre los problemas de la seguridad social que confrontan los sectores laborales. En este evento los maestros urbanos, jubilados y fabriles llegaron a una constatación. “la reforma de pensiones postergó el derecho a una jubilación justa y digna, acentuando la inseguridad laboral y la imposibilidad de una vejez protegida”.

El fracaso de la reforma

La intervención privada en la seguridad social —que reemplazó al antiguo sistema solidario de reparto— ha fracasado en lo financiero y lo social.

Pese a las optimistas proyecciones, no se logró impulsar el desarrollo de mercados financieros ni las inversiones productivas y mucho menos generar los recursos necesarios para cubrir los costos de transición del sistema antiguo al nuevo, que son: i) pago de pensiones a los jubilados antes de 1997; ii) pago de rentas en curso de adquisición de acuerdo a las condiciones del sistema de reparto; iii) pago de la compensación de cotizaciones por aportes realizados hasta 1997.

De tal modo, el fondo de ahorro privado (Fondo de Capitalización Individual, FCI), administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, se ha convertido en la principal fuente de recursos para cubrir las obligaciones con los antiguos jubilados del antiguo sistema (más del 70% de las inversiones en bonos del Tesoro). El stock de la deuda interna por este concepto alcanzó a cerca de 1000 millones de dólares en el 2003, demandando altos montos en el pago de intereses.

Con este trayecto, el déficit fiscal generado por la reforma de pensiones fue de alrededor de 4,3% del PIB en ese mismo año. Y se estima que tanto la deuda como el déficit fiscal seguirán una tendencia creciente en los próximos 10 años.

La incertidumbre de los trabajadores

La reforma planteada así, hace que el acceso a los beneficios de la seguridad social para los trabajadores sea cada vez más incierto. Por las exigencias del nuevo sistema, obtener una pensión requiere un mayor tiempo de trabajo, en un contexto de extrema inestabilidad en los mercados laborales y de elevado desempleo estructural.

Se estima que no más del cerca del 50% de la fuerza laboral en Bolivia afiliada a las AFP aporta regularmente (400.000 personas). Esta cantidad de personas no ha variado significativamente respecto al anterior sistema.

Esta es apenas una muestra de cómo el abandono de los principios de solidaridad, universalidad y de intervención estatal en la aplicación del nuevo sistema, crea las condiciones para perpetuar y profundizar la extrema desprotección social que caracteriza a la población boliviana.

Varios sectores laborales identifican al gobierno con los intereses de las transnacionales, lejos de la clase trabajadora. Las demandas laborales y nacionales vuelven a articularse en torno a un solo planteamiento: la recuperación del gas. En este recurso se deposita la esperanza del presente y del futuro.

1° DE MAYO, DESPUÉS DE OCTUBRE

EL GAS Y LOS DERECHOS LABORALES MOVILIZAN A LOS TRABAJADORES

El rechazo la exportación del gas, la recuperación de la propiedad de este recurso y el derecho a una jubilación justa y digna, fueron las 3 principales demandas que movilizaron a los/as trabajadores/as durante el mes de abril.

Tanto el gas como la jubilación remiten a dos reformas sustanciales del período de ajuste estructural: la capitalización y la reforma de pensiones. En Ambos caso, la población boliviana está viviendo sus consecuencias. Ya en octubre del 2003, en la guerra del gas, la clase trabajadora se reveló contra el modelo cuestionando profundamente sus raíces.

Transcurrieron seis meses desde que Carlos Mesa asumió a la presidencia y nada cambió. La desatención a las demandas de carácter nacional y laboral ya derivó en pronunciamientos que llegaron a exigir la renuncia del Presidente y la convocatoria a elecciones nacionales adelantadas. Varios sectores laborales apuntan al gobierno más al lado de las empresas transnacionales y del sector privado, que de los/as trabajadores/as.

Gas y jubilación

El rechazo a la exportación de gas comprende los planteamientos de octubre de 2003, expresados en la derogatoria de la Ley de Hidrocarburos, la recuperación de la propiedad de los hidrocarburos y la industrialización del gas, a lo que se sumó el rechazo a la reciente venta de gas a Argentina.

A su vez, el derecho a la jubilación incluye un complejo de demandas relacionadas a los planteamientos de derogatoria de la Ley de Pensiones, el retorno a los principios del sistema antiguo de pensiones (universalidad, solidaridad y eficiencia), la agilización del proceso de jubilación en la población de “prejubilados”, la atención de la crisis de la Caja Nacional de Salud y la devolución de aportes.

En abril, fueron los ex trabajadores sin jubilación o trabajadores de la “generación sándwich”, prejubilados y en particular de los ex mineros y metalurgistas sin jubilación, quienes se constituyen en una suerte de vanguardia de este movimiento.

La inmolación del ex minero Eustaquio Picachuri fue la muestra extrema de esta lucha. Más allá de las circunstancias particulares que tuvo este hecho, el sacrificio de este ex trabajador de interior mina muestra suficientemente las desesperantes condiciones de vida y desempleo en que se encuentran más de 29 mil personas en todo el país, en un contexto agudo de flexibilización laboral que niega sistemáticamente el derecho al trabajo.

Demandas sectoriales

A parte del gas y la jubilación, se observaron otros sectores movilizados como los trabajadoras fabriles de la castaña en Riberalta en demanda de aumento salarial. Ellas buscaban el incremento del pago por kilo de castaña beneficiada de 1,50 a 3 bolivianos y el respeto al fuero sindical y la organización.

El acuerdo logrado con los empresarios de Riberalta llegó a sólo 1,80 bolivianos, lo cual alivia poco la situación de pobreza económica y las deficientes condiciones laborales en que se encuentran las trabajadoras castañeras. El derecho al fuero sindical y a la organización quedan en la incertidumbre.

Finalmente, el derecho a las tierras, al trabajo, la estabilidad laboral, la reincorporación a las fuentes de trabajo, el rechazo a la erradicación forzosa de la coca y la demanda de incremento salarial fueron otros motivos movilizados de los trabajadores que reflejan en suma la situación de desatención de los derechos laborales y la agudización de las condiciones de pobreza de los/as trabajadores/as del país.

ALERTA LABORAL N° 35

(JULIO 2004)

La economía crecerá un 3,04 % durante el 2004, pero sólo se beneficiarán los sectores agroexportadores y las empresas petroleras. En el otro lado, la gran mayoría de los hogares bolivianos continuarán bajando su consumo y el número de desempleados aumentará hasta llegar a más de 360 mil.

LOS BOLSILLOS DE LOS TRABAJADORES SEGUIRÁN VACÍOS EN EL 2004

EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SÓLO FAVORECERÁ A POCOS EXPORTADORES

Pese a tener un año favorable para la economía boliviana, por efecto de una subida de precios en las materias primas y un incremento en la demanda de productos de exportación (minerales, soya, petróleo y gas natural fundamentalmente), esta situación no se traducirá en más empleo ni mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras del país.

De acuerdo a estimaciones que ha realizado el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), la economía boliviana crecería a un ritmo de 3,04%, cifra que está muy cercana a las estimadas por el gobierno de Carlos Mesa.

Según el CEDLA, existen sectores que aportarán más al crecimiento de la economía del país: agropecuario (4,1%), petróleo crudo y gas natural (12,3%), transporte (4,9%) y comunicaciones (3,27%). Sin embargo, las cifras muestran también que otros sectores de la economía mostrarán una tendencia negativa y no aportarán para nada al crecimiento de la economía boliviana, como el de la construcción (-9,7%) y la intermediación financiera (-4%).

Crecimiento hacia afuera

La mayor parte de los sectores que tendrán comportamientos positivos por encima del promedio nacional, no son intensivos en la mano de obra y su mercado es básicamente externo.

“Las políticas económicas aplicadas durante estos casi 20 años de modelo de libre mercado, han permitido un mayor debilitamiento de la producción nacional destinada al mercado interno y un fortalecimiento de reducido grupo de empresarios exportadores de materias primas”, señala el CEDLA.

La institución puntualiza que, al no haberse dado procesos de industrialización que generen empleo ni agreguen valor dentro del país, la economía boliviana puede crecer, pero sin lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de su población. Asimismo, el ingreso indiscriminado de productos de otros países que compiten con los nacionales, contribuye con este resultado.

“Durante el 2003, el consumo de los hogares creció en sólo 0,87%, la tasa más baja después de 19 años. Lo anterior significa que los hogares bolivianos, con un crecimiento anual de su población a un ritmo mayor de crecimiento de su consumo (2,74%), tienen más bocas que alimentar, pero con menos capacidad de gasto”.

El empleo

De acuerdo al CEDLA, las políticas del Gobierno de Carlos Mesa no buscan modificar la anterior situación y por el contrario, se apoyan en los sectores exportadores para remontar la crisis. De esta manera, un incremento de las exportaciones al nivel que quiere mostrar el Gobierno, no se traducirá en mayor empleo ni reactivará el aparato productivo nacional.

Según esta institución, con el nivel de crecimiento esperado, este año la economía sólo podría generar un total de 41 mil nuevas fuentes de empleo en el ámbito urbano. Esta demanda del aparato productivo es insuficiente para solucionar el problema del desempleo en las ciudades del país.

“Para el presente año, se prevé un 3% decrecimiento de la Población Económicamente Activa urbana; en términos absolutos, este crecimiento significa un incremento de 76 mil personas, lo que equivale a decir que este año se debería crear, en promedio, la misma cantidad de empleos para absorber esta incorporación a la población económicamente activa.

Esta situación refleja un déficit de cerca de 35 mil fuentes de empleo, que debieran generarse para que, al menos la tasa de desempleo abierto no se incremente. Por esta razón, esta oferta no satisfecha por la demanda de la economía boliviana se suma al déficit acumulado hasta el año pasado, alcanzando la cifra de 360 mil desempleados al finalizar el 2004.

ALERTA LABORAL N° 36

(OCTUBRE 2004)

Las empresas subestiman cada vez más la importancia de tener una fuerza de trabajo adecuadamente remunerada, con estabilidad laboral y capacitada para mejorar la productividad. Los obreros pasaron a tener los mayores niveles de pobreza.

EL MODELO GOLPEA MÁS A LOS TRABAJADORES 13 BOLIVIANOS DE AUMENTO SALARIAL Y 1.200 DESPEDIDOS EN EL SECTOR FABRIL

La estabilidad laboral y el salario son dos grandes preocupaciones para los trabajadores fabriles. Como dice Henry de la Barra, ejecutivo del sector en La Paz, “ya son 19 años que los trabajadores no tenemos la garantía de tener un trabajo estable, beneficios sociales y nuestros salarios van en caída”.

Por el lado del salario, los fabriles esperaron diez meses para que los empresarios aceptaran un incremento salarial del 3%. Pero lo fijaron sobre la remuneración básica y no sobre el salario mínimo nacional, como había demandado el sector. El resultado de casi un año de negociación es que el aumento significa apenas 13,60 bolivianos al mes. “Es un insulto porque a diario sube la canasta familiar”, reclama un trabajador de una fábrica paceña.

Por el lado del empleo, sólo en La Paz y en el primer semestre del año, 1.200 obreros fueron despedidos de las fábricas, según los registros de la Federación de Trabajadores Fabriles, sin contar los despidos en las empresas donde no existen sindicatos.

Bajo constantes amenazas

Ese vía crucis de incertidumbre que viven los trabajadores, se repite cada año desde que en el país entró en vigencia el Decreto Supremo 21060 y todo el paquete de reformas estructurales (1985).

El modelo neoliberal ha cambiado totalmente las condiciones de los trabajadores. Es decir que con la apertura comercial irrestricta, la industria que podría generar riqueza y empleo, fue abandonada a las fuerzas del mercado.

En casi dos décadas, no hubo en Bolivia políticas de desarrollo productivo y hoy se puede afirmar que —pese a la propaganda de Estado sobre los beneficios de la apertura comercial— la industria sigue siendo la misma de hace 30 años.

Si bien el modelo ha impuesto una visión exportadora para la industria, varios estudios dan cuenta de que las empresas no estaban listas para competir en los mercados externos. Sólo un reducido número de 20 empresas grandes, algunas vinculadas a las transnacionales, se adaptaron a los cambios necesarios para enfrentar mercados inestables.

Aun así, tanto las empresas grandes, como las medianas y pequeñas, avanzaron parcialmente en un proceso de “reestructuración productiva industrial”, en el que predominaron estrategias defensivas frente a los mercados. O sea para adaptarse a los nuevos desafíos del comercio internacional, una gran mayoría de empresas adoptaron estrategias de reducción de costos laborales.

Los obreros, en las fábricas, aseguran que a partir del 21060 ha aumentado la explotación laboral. “Se trabaja 10, 12 hasta 15 horas diarias ó 36 horas semanales en fábricas clandestinas. No se permite la formación del sindicato, principalmente en las empresas exportadoras, y se atemoriza a los trabajadores con la amenaza del despido”.

Las empresas subestiman cada vez más la importancia de tener una fuerza de trabajo adecuadamente remunerada, con estabilidad laboral y capacitada para mejorar la productividad. En la industria manufacturera, esa visión equivocada de los empresarios hizo que un gran número de trabajadores se someta a contratos civiles y no laborales, prestando servicios a las empresas como pequeñas unidades económicas, una vez que fueron despedidos.

Los trabajadores y sus organizaciones

Actualmente, no más del 35% del total de los ocupados en la industria manufacturera se concentra en las empresas grandes y medianas. Los contratos eventuales ahora son comunes, sobre todo en los momentos en que aumenta la oferta de mano de obra.

Sin las garantías laborales necesarias —pese a la vigencia de la Ley General del Trabajo— los obreros pasaron a tener los mayores niveles de pobreza e indigencia en las ciudades del país.

En otras palabras, las estrategias empresariales debilitaron la organización sindical de los trabajadores. Esto tuvo como efecto menores posibilidades la acción colectiva para la defensa de sus intereses y una paulatina pérdida de derechos del trabajo.

Hoy, dentro de las fábricas, se hace una diferenciación entre obreros antiguos y nuevos, calificados y no calificados, permanentes y eventuales, y cada día se debilitan los lazos de solidaridad entre los trabajadores.

Las negociaciones salariales de cada año

En medio del escenario de apertura comercial y pérdida de derechos de los trabajadores en abril de este año, la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia suscribió un convenio con el Ministerio de Trabajo, por el cual se debía respetar el fuero sindical y fijar el salario mínimo nacional.

El Gobierno no cumplió su parte en varios meses. Fue así que a presión de los dirigentes, en julio se ha retomado esta demanda porque —pese a que el 21060 establece la negociación obrero patronal—, los empresarios se negaron a atenderla.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Con la presión, el Gobierno se ha pronunciado con el Decreto Supremo 27654, en el que el artículo 3 indica que en el sector privado, el incremento salarial debe ser convenido entre la patronal y los obreros.

Después, el Ministerio de Trabajo lanzó la resolución ministerial 456/04, el 7 de septiembre, en el que se instruyó que se negocie el incremento salarial a obreros con el mismo trato que se dio a los trabajadores en salud y educación. Eso significa el 3% de aumento para el sector privado con retroactividad al mes de enero.

Con ese parámetro los secretarios generales de los sindicatos fabriles empezaron a negociar en las fábricas, pero el salario mínimo nacional de 440 bolivianos quedó congelado. Ni el Gobierno modificó ese monto, ni los empresarios aceptaron discutir un aumento.

“A los fabriles nos interesaba que se fije el salario mínimo nacional, porque en nuestra estructura salarial nos beneficia el bono de antigüedad y subsidios de lactancia y natalidad. Como se ha congelado, el 3 por ciento sólo va a ir al salario básico. Por ejemplo, un trabajador que ingresa a una fábrica, recibe un básico de 440 bolivianos y sobre eso se aumentará el 3 por ciento que representa 13,60 bolivianos de aumento por mes”, explica el dirigente de la Barra.

Ese incremento no llenó las expectativas de los trabajadores. “Durante todo el año ha habido fluctuación del dólar, han subido los hidrocarburos, los precios de la canasta familiar y los trabajadores merecíamos un incremento al salario. La respuesta ha sido totalmente negativa. Por eso hemos planteado un aumento salarial sectorial, esta propuesta va a ser negociada para el próximo año”. La propuesta del sector irá a una segunda ronda de negociación, pero nada garantiza que sea atendida. La dirigencia fabril plantea un incremento de 30 bolivianos al salario sectorial.

Según el dirigente, los obreros han llegado a esta situación gracias al modelo. “Los trabajadores no sólo vivimos con la inestabilidad laboral, sino que el empresariado ha luchado con nuestro salario al no querer aumentarlo. Los salarios han bajado tanto, que hoy el señor Roberto Mustafá, presidente de los empresarios, ha manifestado que va a hacer caso omiso de los decretos del Gobierno porque dice que las empresas están en crisis”.

El llamado hospital de empresas

Los trabajadores tienen la percepción de que siempre que los empresarios hablan de crisis y de ajustar los cinturones, el peso recae sobre ellos. En esos casos, el Gobierno prefiere ayudar a los empresarios dando muchas oportunidades como actualmente el llamado Hospital de Empresas. “Se les vuelve a dar dinero como se hizo antes con los créditos y otros privilegios”, señala De la Barra.

Un obrero cuya empresa donde trabaja acaba de acogerse al hospital, comenta el objetivo de la mencionada política: “Nos parece que es una salvación sólo para los empresarios, porque ellos van a recibir dinero, van a producir a *full*, pero ¿dónde se va a vender la producción? El problema es que no existe mercado nacional. Entonces, de nada va a servir la plata...”.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Pero más allá del objetivo general, el trabajador encuentra otros riesgos. “No es tan favorable ni para los trabajadores ni para las empresas. Primero, el Gobierno pide muchos requisitos. Segundo, los trabajadores no participamos en nada y no sabemos cómo se está haciendo. Tercero, dentro de la fábrica va a haber varios acreedores decidiendo el futuro de los trabajadores y muchos empresarios que no están contentos con eso. Y cuarto, el síndico de este proceso puede declarar quiebra de la empresa y ahí ¿cómo quedamos los trabajadores? ¡Perderíamos nuestros beneficios sociales!”.

Esta última advertencia señala otro punto esencial: pese a que las leyes tiene la obligación de garantizar el pago de los beneficios sociales, los trabajadores no confían en un Estado que siempre ha favorecido a los empresarios.

La tercera versión del PLANE presenta problemas administrativos poniendo en riesgo el ingreso de miles de obreros y obreras del país. Los trabajadores se organizan para pedir cuentas al Estado boliviano.

**MIENTRAS LA DESOCUPACIÓN ALCANZA A MÁS DE
360 MIL PERSONAS**

EL PLANE NO GENERA EL EMPLEO PROMETIDO

En los tiempos de desempleo campeante, el Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE) apreció como una tabla de salvación para mucha gente, pese a ser un tipo de trabajo temporal, mal pagado y sin ningún derecho laboral.

Hoy, el PLANE está generando un efecto no esperado, la organización de un movimiento social que demanda fuentes de empleo permanentes, que pide cuentas al Estado, que busca una distribución equitativa de las fuentes de trabajo eventual, que denuncia corrupción en la administración del PLANE y que radicaliza cada vez más sus medidas de presión.

Trabajo “de emergencia”

Este movimiento es la consecuencia directa de la desocupación que afecta a miles de familias en el país. De acuerdo a un estudio del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), en el 2004, la tasa de desempleo abierto en las ciudades alcanzaría un 13,9%, lo que equivale a más de 360 mil personas.

Frente a esta cantidad alarmante, el Gobierno de Carlos Mesa ha prometido crear nuevas fuentes de trabajo y su propuesta apuntó al PLANE dando continuidad a las políticas iniciadas con el ajuste estructural.

En otras palabras, el Estado ha retomado el modelo de las “políticas compensatorias para los más pobres”, aplicado por anteriores gobiernos como salidas paliativas frente al desempleo masivo. Eso significa que el tipo de empleo que se genera —a

corto plazo— es aquel de emergencia, eventual, sin protección social, sin derechos y con bajos salarios.

Para ello, el Gobierno de Carlos Mesa creó el fondo “Pro País” encargado de administrar el PLANE en el marco de la Red de Protección Social. Sin embargo, desde el principio, esta tercera versión del PLANE tuvo problemas. Varias denuncias fueron planteadas en torno a hechos de corrupción realizados por sus propios administradores. Por eso, la Asociación de Trabajadores del Plan Nacional de Emergencia Solidarios de Bolivia, pidió desde hace meses:

- La transferencia del informe económico de donaciones extranjeras, el monto global y la inversión de dicho monto en el programa PLANE I, II, III.
- Que el gobierno garantice la apertura del PLANE III con el financiamiento de 30 millones de dólares aprobado por la Corporación Andina de Fomento.
- Por la experiencia en el PLANE I y II, ya que la mayor cantidad de los recursos se invierten en mayor porcentaje en el personal administrativo (DUF, cooperación belga, Agencias y Supervisión), se pidió una verdadera austeridad consciente y honesta, acorde con los obreros que no reciben beneficios sociales.
- El cambio de la modalidad de los listados de la nómina de los obreros en cada agencia, ya que no da un resultado transparente, por lo que se pidió que se exhiban 2.000 nóminas de obreros por agencia según el porcentaje de inscritos en diferentes departamentos.
- Que se cancelen los “magros sueldos” exactamente en una quincena rechazando los constantes retrasos.

Una larga lista de demandas acompaña estas exigencias que el salario de 480 bolivianos que reciben los obreros y obreras del PLANE no alcanza a cubrir. Ahí está la dotación de alimentos, vivienda, material escolar y otros.

Por otro lado, en los pliegos aparecen estas peticiones: “incremento salarial a 800 bolivianos”, “trabajo permanente”, “beneficios sociales”, “aguinaldos”, “pago de duodécimos” e incluso temas nacionales como la “nacionalización de los hidrocarburos”.

Ese avance en las demandas de los obreros y obreras tiene que ver con la experiencia que van acumulando cada vez que visten los “chalecos” del PLANE para una nueva temporada de trabajo, pero también surge ante la amenaza de que esta opción se cierre ya que paulatinamente el PLANE va demostrando dificultades administrativas e inequidades como el hecho de que un obrero reciba 480 bolivianos de salario al mes, mientras un ejecutivo gana 7 mil dólares.

Quienes han pasado por las filas de la calificación más de una vez, personas desocupadas que combinan actividades de sobrevivencia con el trabajo en las obras del PLANE, aseguran que desde que se abrieron estas fuentes eventuales de empleo, las condiciones de contratación y de realización del trabajo fueron empeorando.

En sus dos versiones anteriores, el PLANE llegó a ocupar mensualmente a 30 mil obreros en puestos eventuales, mientras que en este año, el PLANE ocupó esa misma cantidad de gente, pero en 10 meses, sostienen los dirigentes del sector. La cantidad fue mínima y en algunos meses estuvo cerrado.

Esta situación muestra que el objetivo con el que se creó el PLANE, hoy está muy lejos de cumplirse. A fines del 2001, cuando se lanzó como política transitoria se dijo que el PLANE serviría para proveer de empleo temporal a los desocupados en espera de la reactivación económica que crearía fuentes de trabajado en términos permanentes.

Con el tiempo y ante el fracaso de la reactivación económica, el PLANE se ha convertido en un proyecto permanente y no transitorio, con el cual el Gobierno debería cubrir la inmensa oferta de mano de obra, puesto que el sector de la empresa privada se mantiene casi ausente en la generación de empleo.

Esa mano de obra disponible en busca de una fuente de empleo es cada vez más variada, calificada y no calificada, del campo y la ciudad, y mayoritariamente son mujeres que tratan de sobrevivir. Según datos del PLANE, del total de inscritos, 70% son potenciales obreras.

Entre toda la gente que se enfrenta a la desocupación, existen desde ex obreros de fábricas, migrantes del campo, profesionales, ex empleados públicos y una gran cantidad de hombres y mujeres que arrastran los más variados oficios en su experiencia laboral.

Empleos eventuales y pésima calidad

Una señora llegada del Altiplano a La Paz cargando sus 55 años, cuenta que la falta de producción en el campo hizo que viniera a la ciudad a ver cómo conseguía sustento para sus seis hijos. A pesar de las arrugas, que le aumentan la edad en su apariencia, dice estar dispuesta a hacer cualquier tipo de trabajo. Y mientras espera que en algún momento aparezca su nombre, seleccionado para el PLANE, ella lava ropa cobrando 3 ó 4 bolivianos la docena.

La necesidad de acceder a una fuente de ingreso, hace que muchas veces las personas desocupadas acepten pésimas condiciones laborales. Eso es lo que ofrece el PLANE, lo que va unido al tipo de oficio desempeñado: embovedados, empedrado, limpieza de desagües y otros similares “duros y sucios”, afirman las mujeres.

Esto significa que el aumento constante de la población desocupada —más de 360 mil personas cesantes y aspirantes— va aparejado de una oferta reducida de puestos de trabajo calificado, sin cobertura de las prestaciones de salud y seguridad social.

Hace más de 10 años, Bolivia enfrenta un problema de “desempleo estructural”, pues el mercado laboral ha generado fuentes de trabajo insuficientes para ocupar a cientos de miles de personas que buscan generar un ingreso para cubrir sus necesidades esenciales.

Bolivia enfrenta el desempleo estructural

- El desempleo está concentrado en personas de 15 a 29 años, entre hombres y mujeres.
- En los últimos 10 años, existen más jóvenes desocupados aunque tengan niveles educativos más altos.
- El nivel de cesantes y aspirantes se ha elevado notablemente, lo que devela un problema de desempleo estructural en el país con escasa oferta de puestos de trabajo calificado.
- Entre 1992 y 2001, el 63% de los nuevos empleos fueron generados en el llamado sector informal.
- De estos empleos, el sector familiar, conformado por trabajadores por cuenta propia y familiares sin remuneración, concentró el 55% de empleos, mientras que un reducido número de 8% fue absorbido por las pequeñas unidades económicas.
- El aporte del sector empresarial fue de sólo 32 de cada 100 empleos (26% en el privado y 6% en el estatal).

ESTHER ENCINAS, MADRE, OBRERA Y DIRIGENTE “EN EL PLANE JUEGAN CON NUESTRAS NECESIDADES”

Esther Encinas Balderrama se hizo obrera del PLANE a los 41 años, cuando “desesperada” por asegurar el sustento de sus dos hijos, se inscribió por primera vez a las listas del plan nacional de emergencia de empleo.

“Madre sola”, antes de contar su larga historia, dicta una sentencia: “La verdad, la vida ha sido muy dura, pero bueno...”. Esther es una mujer que ha aprendido por la fuerza a ser dirigente y aún hoy, después de algunos años de haberse lanzado a la vida pública, no puede contener el llanto cuando habla de los problemas de su sector, “los obreros y obreras del PLANE”.

Pero además de aprender a lidiar con autoridades de gobierno, negociar, armar pliegos y convenios, Esther “sin saber nada”, aprendió a hacer empedrados, gaviones, cunetas...

“Trato de salir adelante”, dice, buscando en sus recuerdos la que cree que es su vocación: “hacer justicia social”. Por eso intentó estudiar en la carrera de Trabajo Social, pero la dejó por razones económicas y desde entonces se dedicó a múltiples oficios. Fue visitadora médica, trabajó en una fábrica de llantas, limpió pisos, fue ayudante de cocina, cooperativista aurífera y actualmente lava ropa y vende lo que puede.

Voluntad para agarrar pala y picota

El 19 de febrero de 2002, Esther empezó a trabajar en el PLANE, cuando pasó aquel desastre por las lluvias en La Paz.

“Fui a trabajar a la calle Honda a recoger los cadáveres, pero no contábamos con equipos, carretillas, botas y otros implementos”.

Como el PLANE estaba empezando, “una se inscribía por la mañana y por la tarde ya estaba trabajando. Sólo había que presentar el carnet de identidad y tener voluntad de agarrar la pala y picota. Durante casi dos años, yo me he dedicado a eso y muchas compañeras como yo, incluso hemos trabajado con las manos haciendo de picota”.

Ella cuenta: “ahí encontré una injusticia tremenda. Vino el alcalde Juan del Granado, a hacerse sacar fotos mostrando que él trabajaba, cuando ya habíamos retirado los cadáveres. Estábamos resfriadas, con calzados húmedos, mientras él apareció con toda la indumentaria necesaria”. Eso no le agradó a Esther, entonces intervino pidiendo al Alcalde que no sea inhumano y que más bien dote de vestimenta adecuada las trabajadoras.

Al finalizar el PLANE I fue que los salarios se atrasaron por tres meses y por eso los obreros y obreras decidieron organizarse. “Lo primero que pedimos fue que nos cancelen. Había que vivirlo cómo las compañeras nos íbamos a prestar pan o fideos de las tiendas. Éramos miles de compañeras a nivel nacional y por eso nació la Asociación de Trabajadores del Plan Nacional de Emergencia Solidarios de Bolivia”.

Después, para que arranque el PLANE II, los trabajadores instalaron una huelga de hambre.

En ese lapso de tiempo, Esther observa que las condiciones del PLANE fueron empeorando. “Con el PLANE I salieron a trabajar unas 50 mil personas, pero con el PLANE II fueron sólo unos 25 a 30 mil. Por otro lado, había que trabajar una quincena y esperar otra para el pago. Así nos han impuesto, pero teníamos que aceptar porque queríamos trabajar. También han empezado a parecer las malversaciones y lo hemos denunciado”.

El 1° de diciembre del 2003, se inicia otra huelga de hambre exigiendo que se inicie el PLANE III.

“No conseguimos nada, no sé...creo que nos creen estúpidos, ignorantes, no nos toman en cuenta. Esa vez el director del DUF dijo que ya había el dinero para financiar el plan, pero no pasó nada. Nosotros pensábamos, ¿cómo es posible que a los bolivianos no nos quieran pagar 480 bolivianos al mes y los administradores belgas ganen 7 mil dólares? ¡Eso equivale aun sueldo de 120 obreros...!

Este año, el PLANE funcionó de forma irregular. En ciudades como El Alto y Tarija arrancó recién en agosto. A estas alturas, los trabajadores creen que se logrará muy poco, pese a la constante presión del sector. “Quiero ser clara sobre los 70 mil empleos que el Gobierno ha anunciado. En realidad no existen. ¿Por qué? En este momento, a nivel nacional, sólo 7 mil obreros se encuentran trabajando, mientras el Gobierno dice que ha conseguido 1 millón de dólares. Para 70 mil empleos, entonces, necesitarían 10 millones de dólares. ¿Lo tienen? Lo único que contestan es que porque presionamos, no hay dinero”.

Pese a la advertencia del Gobierno, Esther se prepara para una nueva jornada de presión en el DUF. “Ya me han tirado puertas, me han colgado el teléfono...”, lamenta, pero no se deja doblegar. “Esto tiene que reventar”, dice y se va.

ALERTA LABORAL N° 37

(OCTUBRE 2004)

El desempleo ha llegado a un límite que el modelo económico no tiene la capacidad de solucionar. Si bien la economía ha ido creciendo sobre todo en exportaciones de gas y petróleo, fue insuficiente para garantizar la generación de nuevos empleos. Hoy, más de 360 mil desocupados deambulan por las calles.

EL SECTOR EMPRESARIAL APORTA MUY POCO

EL CRECIMIENTO DE LA ECONOMÍA NO GARANTIZA MÁS EMPLEO

Pese a la recuperación del crecimiento económico —por efecto de un momento favorable de precios internacionales—, el desempleo sigue aumentando en el país. Ninguna de las promesas de Carlos Mesa pudo combatir este grave problema que afecta a las familias bolivianas, por lo que se puede afirmar que Bolivia se enfrenta al “desempleo estructural”.

Esto quiere decir que el de empleo ha llegado a un límite que el modelo económico no tiene la capacidad de solucionar. Si bien la economía ha ido creciendo sobre todo en exportaciones de gas y petróleo, fue insuficiente para garantizar la generación de nuevos empleos.

Sectores que crecen sin generar empleo

Los datos señalan que el crecimiento económico tiene poco efecto en el empleo debido a que los sectores crecen —como hidrocarburos y telecomunicaciones— que tienen grandes inversiones en capital, generan pocas fuentes de trabajo, mientras que los sectores que más utilizan mano de obra —como industria y la agropecuaria— presentan un crecimiento lento.

Para colmo, sectores como la construcción que requieren mayor mano de obra, también presentan un comportamiento altamente recesivo en los últimos cinco años, profundizando la desocupación.

Hacia el 2005, se estima que la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto continuará en aumento por el alza en las exportaciones, sin embargo, ni llegando al 4% de crecimiento, como estima el Gobierno, se garantizará la generación de más empleo como espera la población desocupada.

Según las proyecciones del CEDLA, hasta fin de año, el desempleo abierto en las ciudades llegará a afectar a más de 360 mil personas (13.9%).

Los empresarios aportan poco

El sector empresarial —considerado el motor del crecimiento económico— ha aportado poco para revertir la elevada desocupación. Hacia 1995 aportaba con el 18%

de la ocupación total en las ciudades capitales y en el 2001 su participación apenas había aumentado al 23%.

Debido a esta situación, desde mediados de los años 80, las actividades informales crecieron a un ritmo acelerado al punto que, hasta el 2001, 7 de cada 10 ocupados, trabajan como artesanos, comerciantes y otros.

Por otro lado, el tipo de empleo en el sector empresarial se caracteriza por bajos salarios, hecho que afecta negativamente a la demanda agregada y, por tanto, a las posibilidades de reactivación económica. Esto hace que la crisis económica que vive el país continúe.

Las estrategias empresariales que han sido adoptadas en el período neoliberal, han privilegiado el ajuste permanente de salarios, la reducción de trabajadores y de costos laborales, de tal modo que la crisis recae sobre las espaldas de los trabajadores.

El pobre empleo de emergencia

Considerando que el crecimiento no garantiza más empleo y los empresarios aportan poco, el Gobierno actual volvió a apostar a la generación de puestos de trabajo eventuales a través del Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE) y el Programa contra la pobreza y apoyo a la Inversión Solidaria (PROPAIS), financiados con recursos de la cooperación internacional en calidad de donación.

En ambos casos se trata de creación de “empleo” de mala calidad dirigido a la construcción de obras públicas pequeñas que son temporales, de muy corta duración, sin beneficios sociales y con un bajo nivel de remuneración.

Las organizaciones sociales consideran que Carlos Mesa es la continuidad de Sánchez de Lozada. En un año de gobierno, no ven avances en la generación de empleo, en la nacionalización de los hidrocarburos y en la redistribución de la tierra.

**A UN AÑO DE LA MASACRE Y DE LA SUCESIÓN
CONSTITUCIONAL**

“NADA HA CAMBIADO EN EL PAÍS”

A un año de las jornadas de septiembre y octubre del 2003, los movimientos y organizaciones sociales le toman examen al Gobierno de Carlos Mesa y concluyen que “nada ha cambiado” en el país. Más empleo, la nacionalización de los hidrocarburos y una nueva distribución de la tierra, son algunos de los temas centrales que los trabajadores del campo y la ciudad exigen al sucesor de Gonzalo Sánchez de Lozada.

“Con Carlos Mesa no ha cambiado nada”

El sector de los trabajadores jubilados, rentistas, sin jubilación y jubilación en trámite, vivió un hecho trágico en marzo del año pasado, cuando el ex minero Picachuri se inmoló en el edificio del Congreso Nacional.

Félix Condarco, Paulino Misericorde y Serafín Salvatierra, dirigentes del sector, reflexionan a propósito de lo sucedido.

“En lo político, los mineros hemos dicho que mientras haya neoliberalismo, nada va a cambiar. En el campo económico, no existen políticas de Estado. La crisis económica no ha sido superada, no existen fuentes de trabajo y no han reactivado el aparato productivo”.

“En cuanto a nuestros problemas sectoriales, el Gobierno no ha atendido nada. Los mineros hemos rechazado la Ley 1732 de reformas a la seguridad social, porque liquida los cimientos sociales, es individualista. Por eso, hemos hecho un estudio para proponer un sistema de reparto solidario y universal. Esta debe ser la lucha tanto de pasivos, como activos, es decir los jóvenes que están trabajando ahora...”.

“Mesa no va a dar nada a los trabajadores”

Por su parte, la Central Obrera Boliviana tampoco tiene un balance alentador. El ejecutivo Jaime Solares, es tajante: “Mesa no va a dar nada a los trabajadores”.

“Los trabajadores nos enfrentamos a un gran monstruo con varios poderes. El poder de la rosca petrolera donde está Repsol, Chaco, Petrobras y otros; el poder de la rosca de la minería mediana en la que Gonzalo Sánchez de Lozada es propietario del 80% de la producción con la empresa Comsur; el poder de ENTEL de la que los inversionistas se llevan cualquier cantidad de dinero; el poder de los banqueros; el poder mediático; y nos enfrentamos a las logias de Tarija y Santa Cruz, que bajo el rótulo de comités cívicos propugnan la división del país...”.

“Hemos sido objeto de un engaño más”

Martín Machicado, ejecutivo departamental del Movimiento Sin Tierra de La Paz, no encuentra ni un solo avance en el tema de la tierra y agrario en la gestión de Carlos Mesa. Tras la crisis de Ayo Ayo, en la provincia Aroma, él considera que el Gobierno se ha dedicado a criminalizar a los dirigentes y organizaciones sociales. Estas son sus palabras.

“Hemos confiado, pero hemos sido objeto de un engaño más. Mesa ha sido el continuismo de la política de Goni”.

“En la guerra del gas, hemos participado activamente, por esa rabia, porque en nuestro país existe tanta tierra mal distribuida. En el norte de la paz hablamos del minifundio y surcufundio. Hay muchos lugares que ya son desierto, donde ya no produce y por eso la gente ha migrado a las ciudades y a Argentina, Brasil y España”.

“Desde la reforma agraria, ¿qué ha ocurrido? Más pobreza, discriminación y migración. Con la Ley INRA ya estamos ocho años y no se ha avanzado mucho en el saneamiento de tierras. Por eso hemos decidido —con título o sin título— igual vamos a trabajar estas tierras porque somos los legítimos dueños”.

“No queremos otro referéndum”

En el escenario que quedó después de octubre de 2003, varios liderazgos y organizaciones se debilitaron, pero también aparecieron algunos nuevos. Es el caso de la Coordinadora de Defensa del Gas de la ciudad de El Alto nacida hace poco más de dos meses. Emilse Escobar, una de sus portavoces, evalúa la gestión de Carlos Mesa.

“Lo que estamos viendo es sólo un cambio de máscaras. Actualmente, estamos analizando cómo estamos perdiendo el gas, nuestro recurso estratégico, porque no existen propuestas de políticas internas de hidrocarburos. Lo único que escuchamos es a quien se va a vender, todo referido a la exportación”.

“Se ha hablado muy ligeramente de cambios para aumentar el consumo de gas en Bolivia. Nos preocupa que las transnacionales sean las dueñas de los recursos y los bolivianos seamos como los pongos de los nuevos colonizadores”.

ALERTA LABORAL N° 38

(ABRIL 2005)

Los datos dan cuenta de que en Bolivia, el sector industrial es muy débil para encarar la competencia en el mercado de EEUU. Si bien en los últimos años han aumentado las exportaciones a ese país, esto no ha sucedido con las fuentes de trabajo.

TLC: ¿QUIÉN ASEGURA MÁS EMPLEOS PARA LOS BOLIVIANOS?

En medio del clima de incertidumbre que vive el país, el Gobierno se ha dado a la tarea de negociar el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, prometiendo más exportaciones y más empleo para los bolivianos. ¿Será así realmente? Veamos qué pasó con la política de apertura comercial que se inició en los años 80 y que el Gobierno pretende continuar con el TLC.

La receta que empezó en los años 80

Con el neoliberalismo, el Estado transfirió sus roles productivos al capital privado transnacional y nacional, dejando a las fuerzas del mercado la solución de los problemas que afectan la capacidad productiva del país.

Se abrieron nuestras fronteras, se firmaron acuerdos comerciales con varios países y, desde entonces, los capitales y las mercancías prácticamente no tienen restricciones en el país. Así, Bolivia se convirtió en uno de los primeros países en asumir la apertura comercial y hoy es una de las economías más abiertas de la región.

Bajo el lema “exportar o morir”, el Estado aseguró que el comercio sería el motor del desarrollo, que se traerían inversiones y que se impulsaría la industria para superar ese mal crónico de la producción en el país que se reduce a unas cuantas materias primas y productos sin valor agregado. Desde el Palacio de Gobierno, se dijo que todo este conjunto de cambios daría mayores posibilidades a la creación de empleo.

¿Qué pasó con el empleo?

Las exportaciones durante los últimos 13 años, subieron de 922 millones de dólares el año 1990, hasta 1.568 millones el 2003. Un 13% de esas exportaciones tuvo como destino Estados Unidos.

Entre 1996 y el 2003, la mayoría de las exportaciones a Estados Unidos, un 61%, se realizó sin ningún régimen de preferencias arancelarias específicas. Sólo un 33% de las exportaciones correspondieron al ATPDEA, es decir a la Ley de Promoción Comercial y Erradicación de la Droga en los Andes que sí tenían preferencias arancelarias.

Un estudio realizado por el CEDLA, sobre los beneficios y costos del ATPDEA en la economía boliviana, establece que sus efectos fueron positivos para la producción y negativos para el empleo, en los años 2001, 2002 y 2003.

Estas cifras se obtuvieron separando los productos exportados en dos grupos: el de productos que influyeron en la generación de producción y empleo, y los que eliminaron producción y fuentes de trabajo.

Durante los tres años analizados, el primer grupo contribuyó con la generación de 40 millones de dólares adicionales de producción y 823 nuevas fuentes de trabajo. En este grupo se encuentran productos como puertas de madera, prendas de vestir y joyería en oro, entre otros, que ya tenían acceso a mercados en EEUU desde los años 90.

Los productos del segundo grupo registraron una disminución de 25 millones de dólares en producción y la pérdida de 1.837 fuentes de trabajo. Aquí se encuentran productos como minerales de tungsteno, óxidos de boro, bolsos de mano de cuero, flores y capullos frescos, entre otros.

Una industria débil

Contrariamente a lo que se esperaba, desde que se inició la apertura irrestricta, Bolivia importa más de lo que exporta. Los sectores agrícolas y la industria minera e hidrocarburífera con mayor oferta exportable generan una escasa demanda de mano de obra.

Estos sectores privilegiados por el modelo neoliberal mantienen lazos débiles con el resto de la economía nacional. La industria manufacturera continuó con un aporte reducido en torno a un 15%. Más de un tercio de esas exportaciones corresponde a soya, girasol y sus derivados. Los rubros de textiles y prendas de vestir no pasan del 4%.

Para ver el bajo grado de producción que caracteriza al país basta ver que la industria manufacturera participa sólo con un 20% en el empleo urbano; es decir apenas 2 de cada diez trabajadores se ocupa en el sector industrial.

Empresas grandes, pero débiles

Según el CEDLA, sólo un grupo de 20 empresas se benefició de las exportaciones realizadas a Estados Unidos. Sin embargo, son empresas “grandes” con una gran debilidad: dependen de mercados inestables, dinámicos y exigentes, donde compiten por volúmenes, precios y calidad.

Lograron mantener tasas constantes de exportación a partir de pedidos con especificaciones de afuera y no con productos de marca propia. Como reveló un empresario del rubro: “en los hechos, Bolivia no es exportadora, es subcontratista, no exporta lo que quiere exportar, sino lo que nos quieren comprar”.

Un camino sin protección

Es decir que en países como Bolivia no existe la capacidad ni posibilidad de decidir sobre la producción y la economía. Por eso, los empresarios para asegurar

sus ganancias, toman decisiones que se caracterizan por tener una visión de rentabilidad de corto plazo.

Como no pueden controlar precios, tasas de interés, impuestos ni condiciones externas, el camino más fácil es la reducción de los costos laborales.

Antes de la apertura, el 94% del empleo industrial era permanente y estaba protegido por los beneficios que les daba la ley. Desde 1985, el porcentaje de trabajadores estables en este sector se ha reducido al 70% y quienes tienen una jornada superior a 48 horas semanales pasaron del 12,8% al 44%, es decir que casi la mitad de los trabajadores, trabaja durante más horas en las empresas.

En el año 2000, solamente el 60% de los trabajadores de la industria empresarial tenía acceso a prestaciones de salud y de seguridad social.

En el caso de las mujeres, cada vez son menos las obreras empleadas por las fábricas, debido a los empresarios no quieren cargar con los costos de maternidad. Y cada vez son menos los empleados antiguos, porque las empresas no quieren acumular beneficios sociales. Por esto, las grandes fábricas contratan a jóvenes —principalmente varones— menores de 25 años, con mayor capacidad física y menor resistencia a la disciplina.

Mantienen bajos los salarios y pagan por rendimiento, remuneración a destajo o por bonos de producción, lo que termina en un aumento de horas de trabajo sin remuneración y libre disponibilidad de trabajadores en horarios nocturnos y en días feriados o domingo.

Tienen una rotación anual de personal de entre 25 y 30 por ciento de su fuerza de trabajo, porque mantienen estables a un grupo de trabajadores antiguos, con capacidad y experiencia para dar continuidad a los procesos productivos a quienes se les da más tareas que cumplir y que coexisten con un amplio porcentaje de obreros eventuales, mano de obra descalificada, fácilmente sustituible y subcontratada, es decir, más trabajo para los asalariados y más precariedad para los subcontratados, los eventuales, los desocupados.

Microempresarios, COB, CSUTCB, FEJUVE y sectores fabriles se oponen al TLC porque lo ven como una amenaza a la economía de la población más empobrecida.

Todos preguntan, ¿cómo vamos a enfrentar y competir con las transnacionales?

LA PALABRA DE LAS ORGANIZACIONES FRENTE AL
TLC

**“ESTADOS UNIDOS NOS QUIERE
MANEJAR POR TODO LADO”**

“Si la gran empresa piensa que nos van a contratar a los microempresarios, como su mano de obra, están equivocados”. Así habla don Walberto Quispe, cuando

se refiere al Tratado de Libre Comercio (TLC) que el gobierno pretende firmar con Estados Unidos.

En su calidad de presidente de la Asociación de Pequeños Productores en Confecciones El Alto La Paz (APPECAL) —uno de los pilares de la Federación de Pequeños Productores de la ciudad de El Alto—, su voz representa a 90 socios de varios barrios alteños como Villa Adela, Ballivián, Tunari, Río Seco, Santiago II...

La posición de los “costureros” es tajante, porque ellos dicen venir de una historia con múltiples experiencias en las que no recibieron ninguna ayuda gubernamental, por lo que ven en el TLC de hoy una amenaza a su economía y su producción.

Desconfianza del gobierno

La APPECAL nació el año 2000, cuando agrupó a los costureros de chamarras, deportivos, ropa de niños, ropa de trabajo y prendas militares, momento en el que —a través de una licitación con la Alcaldía de La Paz— fue capaz de producir 5 mil chamarras térmicas en 20 días. Esta experiencia es tomada para demostrar que los microempresarios tienen muchas potencialidades que ninguna autoridad supo explorar, denuncia don Walberto.

Casi por la misma fecha, 36 talleres de confección de la misma Asociación, formaron un consorcio productivo para empezar a ver la calidad de los productos para exportación. Lamentablemente —reclama don Walberto— “nos han abandonado las autoridades del gobierno central y de la Alcaldía, no nos han dado ningún apoyo”.

En ese consorcio, se han producido prendas para YPFB y algunos colegios, pero los costos de alquiler, personal y maquinaria, todo fue por cuenta de los microempresarios.

“En nuestro consorcio productivo nos ha visitado el señor Juan Carlos Iturri cuando era gerente de Ametex —ahora coordinador del gobierno para el TLC— y nos ha dicho que nos iba a dar trabajo. Estábamos entusiasmados, pero ¿cómo nos quería pagar? ¡Por centavo, por minuto! ¡Era una tremenda explotación! Así nos quería manejar la gran empresa, llevándose la mayor ganancia. Eso no lo aceptamos”.

Para don Walberto, el TLC va a seguir ese camino, por eso sostiene que “no sirve porque alimenta sólo a la gran empresa. Estos son los beneficiados, en ningún momento el gobierno nos ha llamado para hablar del TLC. Por eso estamos muy molestos, toda la población de El Alto”.

Experiencia en la exportación

De acuerdo a los registros de don Walberto, el 80% de los socios de APPECAL está exportando textiles a Argentina, Brasil y Perú, mediante intermediarios, y en los próximos meses, ingresarán al mercado chileno a través de “la exportación directa”. Para eso la Asociación está gestionando la “importación directa” de materia prima como insumos de tela, hilos y maquinaria de punta con arancel cero. “Queremos que la nueva Ley de Promoción Económica que se ha decretado en El Alto, nos sirva”, afirma el dirigente.

En criterio de la APPECAL, ese esfuerzo no vale en los planes del gobierno y menos del TLC. “Si el gobierno no nos hubiera olvidado, nos estaría dando incentivos económicos. Sabemos que llega mucho dinero a nombre de la microempresa, pero las financieras ponen unos requisitos en El Alto que resulta imposible”, relata don Walberto.

Además de la experiencia en la exportación, don Walberto también defiende el empleo que los microempresarios pueden generar. Contra la propaganda del gobierno, él dice que en El Alto quienes pueden generar más fuentes de trabajo son los pequeños empresarios porque “tenemos la práctica del empleo familiar, somos humildes y cuando contratamos, sabemos tratar a nuestra gente”.

La organización y las alianzas

Por su parte, Mario Tarqui Arias quien es secretario de relaciones de la Federación de Pequeños Empresarios de la ciudad de El Alto, refuerza las palabras de don Walberto, porque considera que en los 8 años de existencia de esa organización, los gobiernos sólo han hecho promesas.

El dirigente cuestiona por qué se quiere firmar un TLC con EEUU habiendo otros mercados con los países vecinos. Por otro lado, señala que además del tema comercial existe un interés político, “porque EEUU nos quiere manejar por todo lado. Por eso nos oponemos al TLC, el fondo es político y la gran empresa tiene poder político, presiona, obtiene créditos y por eso se va a beneficiar”.

Ante tales circunstancias, la Federación resolvió unirse a la Federación de Juntas Vecinales de El Alto para poder tratar estos temas con el gobierno. Las 9 asociaciones, cada una de 80 a 100 miembros, afiliadas a la Federación aceptaron la medida, aunque en tiempos de movilización se perjudique la producción en textiles, cuero, madera, alimentos, metal mecánica y servicios.

FEJUVE: “Los microempresarios son también vecinos de El Alto”

Abel Mamani, ejecutivo de la FEJUVE, asume que todos los microempresarios alteños, son vecinos de la ciudad y por tanto, son parte natural de la FEJUVE. En ese sentido, respalda orgánicamente el rechazo al TLC porque encuentra que ese sector productivo entraría al mismo con mucha desventaja.

“El gobierno ha incumplido en varias oportunidades sus compromisos con los microempresarios de tecnificarlos y buscar inversión para ellos. No corre nada de nada, y peor, nos hemos vuelto un depósito de ropa usada de EEUU. Pero no sólo eso, si ahora que no existe TLC, la Embajada de EEUU se mete en todos los asuntos dentro del país, ¿imagínese qué será con el TLC?”.

Fabriles: unos dicen sí, otros dicen no

Uno de los sectores en conflicto a raíz del TLC, es el de los trabajadores fabriles. No existe una posición única.

Henry de la Barra, ejecutivo de La Paz, explica que hay división porque por un lado “hay empresarios que quieren firmar el TLC y otros que no. Es como si estuviéramos en un callejón sin salida porque los trabajadores tenemos que preservar nuestras fuentes de trabajo”.

Mientras analizan una postura, De la Barra va a pedir una garantía al Estado boliviano para asegurar las fuentes de empleo de los obreros de las fábricas que llegarían a cuatro mil sólo en el rubro de textiles.

En cambio la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba es más tajante. El dirigente fabril Oscar Olivera cree que “desde el año 1985 se ha desarrollado una política de fronteras abiertas producto del 21060 que ha posibilitado la implementación de hecho del libre comercio en nuestro país, lo que ha facilitado la libre circulación de mercancías y capitales en Bolivia. Esto significó el cierre de empresas y el empeoramiento de las condiciones de trabajo de miles de obreros de las antiguas fábricas”. Como el TLC sigue esta política, “lo poco que queda de la estructura productiva desaparecería”.

COB: “El TLC es el capitalismo salvaje”

Desde la Central Obrera Boliviana, Jaime Solares respalda un rechazo rotundo al TLC apoyado en una resolución de la comisión política del XIII Congreso de la COB, realizado en Oruro.

Para Solares, la posición de los trabajadores es simple: “En este momento, no podemos aceptar individualmente estos tratados. Veamos, ¿una compañera que teje con una máquina de hace 20 años va a poder competir con una máquina que puede producir 20 ó 30 chompas en una hora? ¿Nuestra tecnología, que ni siquiera la hacemos, va a competir con la tecnología de EEUU? Este es el capitalismo salvaje”, concluye.

CSUTCB: “El TLC va a generar más migración a las ciudades”

Felipe Quispe Huanca de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia, considera que el TLC es una simulación del ALCA que la gente ya conoce. “Hasta el último indígena sabe, y por eso ya se han movilizado en septiembre y octubre del 2003. Ese Tratado que quiere firmar Carlos Mesa está orientado a abrir las puertas de par en par a las empresas extranjeras, y sus consecuencias van a recaer sobre nuestras raquílicas espaldas”.

“Si llega el TLC, nos van a afectar automáticamente. Por ejemplo, si vamos a tejer un ch'ullo en un mes con un tejido tan fino que hasta se puede recibir agua, ¿qué va a pasar cuando vengan las transnacionales? ¿Cómo vamos a competir con las transnacionales? Por otro lado, ¿cómo vamos a resguardar nuestros recursos renovables y no renovables? El TLC va a provocar la inmigración del campo a la ciudad. La gente va a abandonar más las pocas tierras que tiene”.

ALERTA LABORAL N° 39

(MAYO 2005)

El tema central sigue siendo la contradicción entre la desigual distribución de la riqueza y la búsqueda de mejores condiciones de vida. Se trata de recuperar de las transnacionales el patrimonio colectivo concentrado en las empresas de agua, luz, ferrocarriles, aviación, fábricas, telecomunicaciones, los aportes para la jubilación, los recursos como los minerales, tierra y fundamentalmente el petróleo y el gas.

**LAS ORGANIZACIONES Y MOVIMIENTOS SOCIALES
SE REÚNEN**

AGENDA 2005: HIDROCARBUROS Y TRABAJO

Don Federico, un viejo dirigente minero que ahora vive en Villa México, un barrio empobrecido al sur de la ciudad de Cochabamba, dijo en una reunión: *“nuestro pueblo se está preparando para reconstruir nuestra patria. Debemos organizarnos, armarnos con ideas, palabras y municiones, porque es mejor morir luchando, que vivir para ser esclavos”*.

Como a don Federico, en varias reuniones y asambleas del campo y las ciudades, se escuchan repetidamente los deseos de cambiar este país golpeado por la crisis estructural; una crisis que —podría decirse— se arrastra desde la fundación de la República y se ha profundizado con el neoliberalismo.

Pese a los constantes ciclos de represión con cárcel, gases, balines y balas, de la dictadura a la democracia representativa, la gente trabajadora se reorganiza en diferentes espacios de discusión en los sindicatos y las comunidades, las calles, las plazas y los grandes encuentros nacionales.

El tema central sigue siendo la contradicción entre la desigual distribución de la riqueza y la búsqueda de mejores condiciones de vida que en otras palabras significa recuperar lo perdido. Recuperar todo aquello que ha sido despojado a los trabajadores y a los pueblos indígenas: el patrimonio colectivo concentrado en las empresas de agua, luz, ferrocarriles, aviación, fábricas, telecomunicaciones, los aportes para la jubilación, los recursos como los minerales, tierra y fundamentalmente el petróleo y el gas. En fin, todo lo que ha pasado a manos de las transnacionales.

“Ya no nos engañan”

Dando continuidad a esa historia que la construye la gente de a pie, este 1ro. de Mayo ha sido elegido como el inicio de las movilizaciones por la nacionalización de los hidrocarburos. Esta es una muestra de que las organizaciones y los movimientos sociales tienen la capacidad de imponer una agenda distinta a la del Estado boliviano, con otros intereses. En el día simbólico que reafirma los derechos de la clase trabajadora, se plantea, entonces, la recuperación de un recurso vital para el desarrollo del país.

Esta agenda que une hidrocarburos y trabajo, fue decidida el pasado 16 de abril, cuando se reunieron un poco más de 100 organizaciones, grupos y movimientos sociales atendiendo la convocatoria de la Federación de Juntas Vecinales, la Central Obrera Regional y la Universidad Pública y Autónoma de la ciudad de El Alto.

Tras largas exposiciones y deliberaciones, en las que participaron delegados de ocho departamentos —excepto Beni—, y cuando se oía a un viejo dirigente comentar “*ya no nos engañan*”, se concluyó con un voto resolutivo que en los puntos principales establece:

- Ratificar la lucha por la nacionalización de los hidrocarburos, rechazando otras posturas del 50% en cuanto a impuestos y regalías.
- Toma de los pozos petroleros, refinerías, plantas de almacenaje y distribución, oficinas de YPFB, Ministerio de Hidrocarburos, como propiedades que por derecho pertenecen a los bolivianos.
- Juicio de responsabilidades contra los responsables y sus cómplices que suscribieron y avalaron la entrega de los hidrocarburos a las empresas transnacionales. (En referencia a los 76 contratos firmados con las petroleras).
- Industrialización de los hidrocarburos en territorio nacional como la única forma de generar valor agregado, fuentes de empleo y desarrollo productivo del país.
- Cierre del Parlamento si no se escucha al pueblo.

Tanto este voto resolutivo como otros que están saliendo de las organizaciones —como de la Central Obrera Boliviana— anuncian que este mayo puede marcar un nuevo momento en la vida social en cuanto a la defensa de los derechos y los recursos de la población boliviana.

Las nuevas condiciones laborales llevan el nombre de *precarización del empleo*, porque en los últimos 20 años ha caído la calidad de las fuentes de trabajo, al punto que hoy es muy difícil hablar de derechos laborales, pese a la vigencia plena de la Ley General del Trabajo (LGT).

20 AÑOS DE PERDER Y PERDER DERECHOS

EL EMPLEO ES CADA VEZ MÁS POBRE Y DE MALA CALIDAD

Este 1ro. de Mayo encuentra a la clase trabajadora bajo la sombra del *empleo precario* y del desempleo que hoy afecta más a los jóvenes entre los 15 y 29 años, a las mujeres hasta los 34 años, a la población con más instrucción —lo que se llama el *desempleo ilustrado*— y a los hombres mayores de 40 años.

La tendencia del desempleo abierto en las ciudades muestra un comportamiento que no reduce drásticamente la desocupación en el país. Las cifras de los últimos

años dan cuenta del problema: el 2002 fue el 11,7%; el 2003 fue 12,3%; el 2004 llegó a 11,6% y para el 2005 se proyecta en 10,7%.

Si bien existe una leve caída del desempleo debido al aumento de algunas actividades económicas como las exportaciones, esto no resuelve el problema de fondo y más bien profundiza las malas condiciones en las que los trabajadores tienen que insertarse en el mercado laboral.

El camino del empleo precario

Entre los trabajadores, se siente que los cambios en el mundo del trabajo vienen desde 1985, de la mano del neoliberalismo. En 20 años, el modelo sólo ha promovido el bajo crecimiento de la economía boliviana, su concentración en sectores que ocupan menos mano de obra y más capital, y ha olvidado las políticas de desarrollo productivo.

Con estas reglas no se generaron nuevos empleos —formales y estables— y los trabajadores han ido perdiendo sus derechos laborales, primero porque el Estado facilitó la flexibilidad laboral a partir de las políticas de libre contratación y segundo, porque los empresarios aplicaron todo tipo de estrategias para reducir sus costos laborales.

¿Para qué sirve la ley?

Pese a que la Ley General del Trabajo y la legislación laboral siguen vigentes en el país, la clase trabajadora vio sus derechos individuales y colectivos afectados negativamente. Estos son algunos cambios que perforaron las leyes:

La contratación laboral directa: Desde la emisión del DS 21060 que vulnera la Constitución Política del Estado, así como la LGT y la legislación laboral, se fue incrementando ilegalmente la eventualización del trabajo, vulnerando los artículos 1 y 2 del DS 16187 que prohíbe los contratos a plazo fijo.

En el período de prueba de la relación laboral, la legislación considera tres meses, pero cada vez son más frecuentes las prácticas ilegales de contratos sucesivos de 89 días (cuidándose de no sobrepasar los 90 días), con la finalidad de evitar las cargas sociales. Otra de las formas de vulneración de las leyes es el despido de trabajadores y su inmediata reconstrucción.

La intermediación laboral: Pese a la expresa prohibición contenida en la legislación laboral, la figura de los “enganchadores” o intermediarios continúa aplicándose en las relaciones laborales, fundamentalmente en el trabajo temporal o estacional del sector agrícola. Con el 21060 se permite el funcionamiento de las “oficinas de colocación” privadas orientadas al trabajo doméstico, sin que la Inspectoría del Trabajo se haya manifestado.

Asimismo, existen “empresas” que contratan trabajadores para que cumplan funciones en otras entidades (por ejemplo, cajeros bancarios, ujieres y otros) donde prestan servicios sin relación de dependencia laboral.

Subcontratación: Se han introducido nuevas prácticas ilegales que ocultan relaciones típicas de trabajo en contratos de carácter “civil”, como los conocidos “contratos de prestación de servicios” o simplemente “contratos civiles” con la única finalidad de evitar las cargas sociales conforme a ley.

En el sector empresarial, la subcontratación es más grave. Las empresas se desligan de grupos de trabajadores, propiciando la formación de “microempresas” o de “cooperativas de trabajadores” a las que “encargan” tareas. En estos casos, la relación laboral aparece como “relación civil”.

Esto ocurre pese a la vigencia del DS 23570 que establece las características de una relación laboral, por las cuales los trabajadores gozan de todos los derechos reconocidos legalmente.

Convenios colectivos de trabajo: El derecho a la negociación colectiva se encuentra garantizado por la legislación, de manera que todo sindicato puede presentar a su empleador un Pliego de Peticiones, planteando con ello un conflicto colectivo para luego pasar a la etapa de la conciliación. Sin embargo, en la legislación boliviana existe confusión entre “contrato colectivo” y convenio colectivo, lo que ocasiona el incumplimiento o excesivo retraso de los convenios colectivos en el país.

Más explotación

Todo este proceso ha reforzado la explotación de los trabajadores en todos los sectores del mercado de trabajo y también ha aumentado la autoexplotación en el trabajo por cuenta propia.

En síntesis, las nuevas condiciones laborales de los trabajadores llevan hoy el nombre de *precarización del empleo* debido a la inestabilidad laboral, al aumento de las jornadas de trabajo, al incremento del trabajo a tiempo parcial y a cambios en las formas de contratación. Además, esto viene acompañado por la pérdida de derechos como a la seguridad social, a la libre asociación, a la huelga y el fuero sindical.

La constante migración laboral

A partir de las reformas estructurales, desde 1985, la migración del campo a la ciudad fue en aumento. También aumentó la migración de las ciudades deprimidas, como Potosí y Oruro, hacia las ciudades capitales del eje urbano del país.

Pero, por otro lado, creció la migración internacional. Para nadie es desconocido que en busca de mejores condiciones de vida, muchos trabajadores intentan irse del país. Algunos datos de las oficinas de migración departamentales dan cuenta que desde el año 2000 hasta la fecha aumentó el número de ciudadanos que salieron de Bolivia a países como España, Francia y EEUU, sin contar los que ya se fueron a Argentina y Brasil. Según la Cancillería, 1.628.821 bolivianos radican en otros países, pero existe información extraoficial que da cifras muchos mayores.

Las nuevas condiciones laborales

• Estabilidad laboral en caída

La estabilidad laboral es una de las condiciones que más se ha deteriorado. Para el 2001, de cada 10 trabajadores 4 no estaban registrados en las planillas de las empresas. Los más afectados son los sectores semiempresarial con el 39% de ocupados eventuales y el empresarial con el 29%, donde la incertidumbre laboral campea, en especial en los rubros de la manufactura y del comercio, restaurantes y hoteles. Esto afecta la antigüedad de los trabajadores.

• Más empleo en el sector informal

En el año 2001, 65 de cada 100 nuevos empleos fueron creados por las actividades económicas informales y 32 por el sector empresarial y estatal. De los empleos generados en el sector informal, 57 correspondieron a las unidades económicas familiares y 8 a unidades semiempresariales. La característica esencial de estos empleos es su precariedad y desprotección legal, que se traducen en bajos ingresos, largas jornadas de trabajo, eventualidad y la ausencia de derechos laborales. En este panorama, el empleo femenino resulta más afectado por cuanto 75 de cada 100 mujeres ocupadas desarrollaron su trabajo en el mundo informal.

• Menos empleo productivo y más empleo terciario

Con el aumento del empleo informal se aceleró la terciarización del empleo en el país, es decir, la presencia de un mayor número de ocupados en el comercio y los servicios, particularmente en pequeñas unidades económicas. En el año 2001, el 54% de la población ocupada estuvo ligada a estos sectores.

¿Qué hacen los gobiernos frente al desempleo?

Frente a las altas tasas de desempleo abierto, los gobiernos que continuaron las reformas neoliberales respondieron con el Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE). ¿Cuál fue su impacto en las ciudades? Un solo dato da cuenta de su fracaso: en el 48% de los municipios donde se aplicó, el empleo temporal generado mensualmente no logró ocupar ni a la mitad de la población desempleada, con salarios un poco más altos que el mínimo de 480 bolivianos y sin beneficios sociales.

Muchos trabajadores y trabajadoras pueden contar que a cambio de esta pequeña remuneración tienen que realizar “trabajos sucios”; se refieren a la baja calidad del trabajo y al riesgo que significa limpiar ríos, cloacas, empedrar calles y otras tareas.

Apoyo a la empresa privada

El año pasado, el gobierno aplicó también el Programa de Empleo Productivo (PEP) para respaldar a las empresas privadas, principalmente exportadoras, a partir de un subsidio directo en los salarios de un número de trabajadores por un tiempo de 5 quincenas. No garantiza derechos laborales a ningún trabajador, pero beneficia a los empresarios.

Por otro lado, el gobierno también aplicó el PROPAIS, orientado a las organizaciones comunitarias y juntas vecinales; sin embargo, no existe información sobre sus resultados. Lo que sí se conoce es que estos programas son dependientes de las donaciones y créditos externos.

ALERTA LABORAL N° 41

(AGOSTO 2005)

El desempleo en el país tiene causas estructurales que afectan al sector productivo nacional y particularmente a la industria manufacturera. Por eso, resulta falaz responsabilizar a las movilizaciones sociales por el supuesto cierre de empresas y el despido de trabajadores.

**CUANDO EL CIEGO LE ECHA LA CULPA AL
EMPEDRADO**

LAS MOVILIZACIONES NO CAUSAN EL DESEMPLEO EN EL ALTO

En los últimos meses, sectores empresariales y políticos intentan desprestigiar a los sectores sociales señalando que las movilizaciones sociales causan el quiebre de algunas empresas y el despido de trabajadores, ahondando la crisis del país.

Esta acusación resulta falaz si se analiza las verdaderas causas de la crisis económica y de la industria nacional. Cuando los diferentes sectores sociales se movilizaron por la nacionalización de los recursos naturales, lo hicieron justamente pensando en mejorar las condiciones de vida de todos los bolivianos. “Para que haya trabajo”, decían en las calles miles de personas que se movilizaron en mayo y junio de este año.

Es que tanto en las ciudades como en el campo, la gente siente los efectos de 20 años del modelo neoliberal, en los que el empleo fue el gran perdedor, tanto en cantidad de puestos de trabajo como en calidad.

Esto se debe a que el sector productivo nacional, particularmente la industria manufacturera, enfrenta desde aproximadamente 1998 una severa crisis de productividad resultado de la apertura comercial y de las medidas neoliberales impuestas a partir de 1985.

Sólo en los centros urbanos, el desempleo llegó a afectar a 360 mil personas en el año 2004 con una tendencia que en el fondo no cambió, aunque hayan cambiado los gobiernos. Ninguno de ellos elaboró estrategias para el sector industrial que contribuyan al desarrollo económico nacional.

Para colmo, la libre importación de bienes, sumada al contrabando y la consolidación de una economía abierta (la más abierta de América Latina) que impide proteger la producción nacional, configuró una industria débil, concentrada en micro y pequeñas unidades y con pocas empresas grandes con capacidad de exportación.

Lo más fácil: ajustar a los trabajadores

Frente a la crisis estructural que ha profundizado el modelo, los empresarios optaron por afectar a los trabajadores para disminuir sus costos de producción. Ajustaron el empleo y los salarios, reduciendo el personal de planta y echando mano al trabajo

a contrato fijo. Disminuyeron el salario básico separándolo de los bonos establecidos por ley y las conquistas sindicales. Intensificaron los ritmos de trabajo, prolongando la jornada de trabajo e incrementando el número de tareas. Finalmente, los empresarios desconocen los derechos laborales como las vacaciones, la seguridad social y el fuero sindical.

En el caso específico de El Alto —epicentro de las luchas sociales por la nacionalización de los hidrocarburos—, las industrias grandes y medianas contribuyeron a la generalización del empleo de mala calidad, que se traduce en fuentes de trabajo inseguras y sobreexplotación de la fuerza de trabajo.

En este contexto, resulta falaz afirmar que las movilizaciones sociales han ocasionado un deterioro en el desarrollo de estas unidades económicas. Lo evidente es que algunos sectores empresariales pretenden desvirtuar la lucha y demanda social por la nacionalización de los hidrocarburos.

Buscan disfrazar su incapacidad

Sin embargo, el intento por desprestigiar a las organizaciones sindicales, juntas de vecinos y otros sectores sociales, no sólo proviene de organismos empresariales. Incluso en sus discursos, algunos políticos candidatos han empezado a echar la culpa a los movimientos sociales por la crisis en la que se debate el país.

Estos personajes olvidan el sobreendeudamiento de las empresas —especialmente de grandes y medianas— debido a su deficiente gestión empresarial. Un ejemplo de ello fue la creación del “Hospital de Empresas”, medida destinada a “salvar” la delicada situación de varios establecimientos y cuyo impacto fue casi nulo, según evaluaron los mismos empresarios. En este sentido, la crisis de la industria nacional persiste y es anterior a los conflictos sociales.

Ante la falta de empleo, el pueblo ha desarrollado estrategias para crear sus propias fuentes de trabajo, aunque de manera precaria. Y es esa gente la que mayoritariamente participa en las movilizaciones sociales, con la esperanza de que el problema del desempleo en el país pueda ser resuelto a través del fortalecimiento de la soberanía estatal. Por tanto, es una torpeza decir que la gente pelea para liquidar los empleos que ella misma creó.

Nada detiene a los empresarios

Lucio Chambilla, trabajador de la empresa Electropaz, el jueves 4 de agosto se vio forzado a suspender su huelga de hambre de 22 días en demanda de su reincorporación a su fuente de empleo. Este es un caso más sobre la forma en que los empresarios se deshacen fácilmente de sus trabajadores más antiguos, con el propósito de desligarse de sus obligaciones sociales, reducir su personal e incluso contratar personal eventual que no les signifique mayores compromisos contractuales.

No sirvió de mucho que el sindicato de trabajadores de Electropaz hubiese realizado un paro de brazos caídos durante 24 horas, exigiendo la reincorporación de su compañero Chambilla. Este acto de solidaridad y de lucha por los derechos laborales, causó que los empresarios decidieran descontarles de sus salarios del mes de julio por el día no trabajado. No contentos con eso, entregaron memorándums de llamada de atención a todos los trabajadores que acataron la disposición del sindicato.

Lucio Chambilla trabajó 18 años en lo que era la COBEE, hoy Electropaz. Tiene varios hijos y hoy engrosa el ejército de desocupados del país. Con sus más de 40 años de edad, su futuro es incierto. En Bolivia no hay empleo ni para los jóvenes, peor para los adultos.

Aunque su salario mensual no era mucho y a veces no alcanzaba para atender todas las necesidades de su familia, era un ingreso fijo con el que podía contar. Ahora sólo le queda intentar buscar una ocupación o dedicarse a alguna actividad por cuenta propia.

PERIODO 2006-2009

Este período está dominado por el despliegue de las políticas del gobierno de Evo Morales, dirigidas a restablecer la soberanía del Estado y reformar la economía capitalista sobre la base de una mayor participación estatal en la actividad económica.

La excepcional situación de la economía internacional, particularmente la tendencia al alza de los precios de las materias primas que componen la oferta exportadora del país, le permiten gozar de un período de incremento excepcional de superávit comercial y de tasas de crecimiento del producto más altas que en el pasado inmediato. Asimismo, la reforma de la Ley de Hidrocarburos, llevada a cabo por presión popular en el 2005, posibilita revertir el déficit fiscal elevado que había caracterizado a los últimos años de gobiernos neoliberales y generar un nivel de reservas de divisas excepcional.

Sin embargo, la orientación de las políticas macroeconómicas no muestra cambios fundamentales, persistiendo la prioridad de la estabilidad monetaria-financiera antes que la preocupación por el fortalecimiento de la capacidad productiva. De este modo, pese a la promesa del Plan Nacional de Desarrollo de superarlo, persiste y se refuerza el Patrón de Acumulación Primario Exportador con la presencia protagónica de la inversión extranjera.

El resultado en el plano laboral, que contrasta con los indicadores macroeconómicos, es la persistencia de elevados niveles de desempleo y una tendencia invariable de deterioro de las condiciones de trabajo. Muchos de los cambios normativos, referidos a las condiciones de trabajo han quedado como simples declaraciones de intención por la falta de una acción efectiva de los órganos estatales en la reversión de la flexibilización del trabajo impuesta en las últimas décadas por los empresarios. Peor aún, las medidas económicas dictadas en los últimos años, como los incrementos del salario nominal y los planes de empleo de emergencia no han revertido sino que han agravado la capacidad adquisitiva de los ingresos laborales y precarizado las condiciones en que se utiliza la fuerza de trabajo. Adicionalmente, la presencia de procesos inflacionarios en las últimas gestiones, producto de la debilidad de la oferta de productos en algunas ramas de actividad y de la especulación acicateada por la presencia de subsidios ha socavado aún más el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores.

En el marco de un importante apoyo popular, apuntalado cotidianamente mediante medidas populistas, el gobierno enfrenta crecientes protestas provenientes de diversos sectores que reivindican el cumplimiento de las mejoras prometidas en épocas electorales. La mayor dificultad para la extensión de estas protestas y su unificación en luchas que reviertan la precariedad laboral e impidan su mayor declinación merced a la reforma de la Ley del Trabajo y la Ley de Pensiones, por ejemplo, es la pérdida de independencia política y cooptación de las direcciones nacionales de los sindicatos.

ALERTA LABORAL N° 42

(ABRIL 2006)

Después del triunfo electoral del MAS, es necesario conocer cuáles son los alcances políticos, económicos e ideológicos del nuevo gobierno. Es necesario saber cómo y por quiénes está compuesto. De la misma manera, no puede pasarse por alto con qué sectores hace alianzas. La revisión y el análisis de algunas de sus características permitirá definir qué tipo de gobierno conduce Bolivia.

ENTRE LAS REFORMAS Y LA CONSERVACIÓN DEL
VIEJO PODER

¿EL MAS ACABARÁ CON EL NEOLIBERALISMO?

Desde que los trabajadores se han vuelto a organizar contra la aplicación del modelo neoliberal, allá por el año 2000, las expectativas de cambio no habían crecido tanto como sucedió con la llegada del Movimiento Al Socialismo (MAS) al gobierno. Cuando el MAS logró el triunfo electoral se dijo que era la hora de la revolución, pero, a poco tiempo de su gestión, empiezan a nacer críticas y dudas sobre un tema central: ¿el MAS acabará o no con el neoliberalismo?¹.

Esta pregunta apunta al paquete de políticas económicas que golpeó a la clase trabajadora en los últimos 20 años, dejándola sin empleo, reduciendo sus derechos y vendiendo a las transnacionales los recursos naturales que pertenecen al país.

Por eso es necesario conocer qué tipo de gobierno es el MAS —a partir de algunas características— para saber si tiene la decisión de avanzar en la atención de la demanda social o si va a hacer sólo reformas que no van a cambiar la situación de pobreza en Bolivia.

¿Cómo se hará la nacionalización?

Desde el 2003, los hidrocarburos se han convertido en los recursos más importantes para pensar en el desarrollo nacional, y en su defensa se han movilizad miles de trabajadores del campo y la ciudad. Mayo y junio del 2005 fueron una muestra de esa lucha, cuando los combatientes en las calles pelearon por “la nacionalización sin indemnización”.

A diferencia de esa propuesta, los masistas salieron a proclamar una “nacionalización responsable”² que, como dijo el presidente Evo Morales, “no significa expropiación”.

Esto quiere decir que los nuevos gobernantes del MAS comparten con los neoliberales de antaño el mismo respeto por la propiedad privada y por las instituciones del Estado capitalista. Como los gobiernos anteriores, pretenden incentivar la inversión extranjera, promover la “seguridad jurídica” y trabajar en sociedad con las empresas transnacionales³. En una conferencia de prensa de enero de 2006, Evo Morales,

junto al presidente Néstor Kirchner de Argentina, señaló: “No sólo respetaremos la propiedad privada, la defenderemos”.

¿Gobierno indígena o de clase media?

Otra característica de este gobierno es que la declaración de fortunas de los actuales miembros del gabinete ministerial y del propio Presidente, indica que el patrimonio de la mayoría está por los 50 mil dólares⁴. Ningún pobre cuenta con ese capital en Bolivia. Si a ello sumamos la presencia de intelectuales y profesionales de clase media en los ministerios y viceministerios del área política y económica, el nuevo gobierno es básicamente la expresión de las capas medias urbanas y rurales, más que de los campesinos y obreros del país.

En cuanto a su ideología, el nuevo gobierno plantea desarrollar un “capitalismo andino-amazónico”⁵ y, en consecuencia, fomentar una “burguesía andina y amazónica”. Esta posición rescata aquella antigua idea burguesa que promueve la transformación del pequeño productor en capitalista y la transformación de una sociedad de pequeños productores en una sociedad capitalista. En ese sentido, el programa del MAS apunta a la industrialización de los recursos naturales, al desarrollo del mercado interno, es decir, pretende desarrollar el capitalismo.

En lo político, el MAS anunció que busca “acabar con el Estado colonial” y quiere democratizarlo por medio de una Asamblea Constituyente para generar igualdad jurídica entre los distintos grupos étnicos, sociales y conquistar la soberanía política⁶. Pese a que existe una presencia simbólica indígena en los rituales y costumbres, el MAS no ha planteado un contenido indígena en su programa de gobierno y menos en sus primeras medidas. Es más, la Ley de Convocatoria a la Asamblea Constituyente ha eliminado esa posibilidad, por lo que se puede concluir en que el MAS es un movimiento social y político reformista de carácter democrático burgués.

El populismo del MAS

Todos los elementos señalados dejan ver que el gobierno del MAS es una opción más inofensiva que el populismo de los años 50. ¿Por qué? Mientras que el nacionalismo del 52 planteaba una alianza de clases contra el imperialismo y “la rosca”, los nuevos gobernantes del MAS empezaron su gestión pidiendo el respaldo financiero de la “comunidad internacional” y el beneplácito de la oligarquía cruceña, para cuyas exportaciones buscan nuevos mercados. Atrás quedó la época en que el MAS promovía la ocupación de tierras en los latifundios del Oriente boliviano.

La diferencia principal con la “alianza de clases” del MNR del 52, es que la “complementariedad” invocada por el MAS incluye a la “empresa extranjera” que, contrariamente, es el principal obstáculo del desarrollo nacional y de las posibilidades de una burguesía andino-amazónica. En otras palabras, los nuevos gobernantes son prisioneros de aquella antigua ilusión populista de que se puede gobernar para los pobres sin perjudicar a los ricos.

En el plano de las organizaciones, el MAS intenta cooptar las dirigencias sociales, según denuncian varios de sus miembros, lo que puede generar la formación de organizaciones populares y sindicatos paraestatales que serían el sostén fundamental del nuevo gobierno, la base de su legitimidad y el freno de nuevas movilizaciones que planteen la demanda social.

Reformas o viejo poder

Finalmente, el gobierno del MAS enfrenta una lucha de poder con la antigua oligarquía. Mientras el nuevo gobierno apunta a reformar el Estado, la oligarquía pelea por recuperar su antiguo dominio usando y controlando, por ejemplo, las prefecturas que han sido ocupadas por las antiguas fuerzas conservadoras. En esta pugna de poder, se ha visto que el gobierno del MAS puede “negociar” o “pactar”.

La otra posibilidad es que las bases sociales del MAS recuperen su independencia política y presionen a su gobierno y sus direcciones hacia la realización de reformas cada vez más profundas, como la expropiación de la tierra y de los yacimientos de hidrocarburos a los latifundistas y a las transnacionales.

En síntesis, se trata de alargar la agonía del neoliberalismo o impulsar el surgimiento de un nuevo orden social. Mientras el nuevo gobierno garantice el control privado y transnacional de estas condiciones objetivas de la producción, el país seguirá entre lo viejo y lo nuevo. En este sentido, el MAS será la continuación del neoliberalismo por otros medios.

NOTAS:

- 1 Este artículo fue elaborado con base en el ensayo denominado “Nacionalismo, populismo y régimen de acumulación en Bolivia. Hacia una caracterización del gobierno de Evo Morales” de Lorgio Orellana, investigador del CEDLA, febrero de 2006.
- 2 MAS-IPSP, Programa de Gobierno 2006-2010. Bolivia Digna, Soberana y Productiva para vivir bien, La Paz, Corte Nacional Electoral (mimeo).
- 3 Ibid. P. 17.
- 4 Cfr. El Juguete Rabioso, Año 6, Número 147, del 12 al 26 de febrero de 2006, p. 13.
- 5 Álvaro García Linera, El “capitalismo andino-amazónico”, en *Le Monde Diplomatique*, Edición boliviana, enero de 2006.
- 6 MAS-IPSP, op. cit.

El gobierno ha heredado la vieja política de anteriores gestiones. Pese a la poca información oficial, se anuncia que se cambiará el sistema tributario en el país para afectar la “riqueza excesiva” de algunas personas tanto en sus ingresos como en su patrimonio. Sin embargo, esta medida no cambiará la situación económica mientras no se llegue a tocar el origen y distribución de la riqueza en Bolivia.

REFORMAS EN IMPUESTOS

AIRES DE CAMBIO CON VIEJO AROMA

El gobierno anunció la creación de nuevos impuestos en el país. Según las autoridades, se trata de impuestos a los salarios de quienes ganan más o detentan más patrimonio para que aporten a las arcas del Estado, como si esta fuera la solución para sanear la economía.

En el fondo, lo que el gobierno no dice es que está obligado a cumplir los “compromisos” asumidos por el Estado boliviano con el Fondo Monetario Internacional (FMI), en gestiones pasadas. En realidad, el Movimiento Al Socialismo (MAS) está acatando las “sugerencias” que el FMI dio al país el 2002 cuando el déficit fiscal alcanzó los 5 mil millones de bolivianos.

La herencia de la privatización

Este elevado déficit fue consecuencia de las reformas estructurales de los años 90, a raíz de la privatización de las empresas estatales y de la reforma de pensiones. El FMI, que fue uno de los autores de esas reformas, planteó nuevos impuestos que recaían en los salarios de los trabajadores.

Es necesario recordar que en esa época de fuerte crisis fiscal, el gobierno de Sánchez de Lozada intentó aplicar un “impuestazo” sobre los salarios de la clase media y en sectores de menos ingresos, pero fue fuertemente resistido en las calles. Después, su sucesor Carlos Mesa también intentó aplicar un impuesto al patrimonio neto, pero los empresarios le doblaron el brazo hasta que retiró su propuesta. Finalmente, el gobierno de Rodríguez Veltzé dejó un estudio completo sobre una “reforma tributaria” para que se ejecute en esta gestión.

Reforma tributaria al mando del FMI

Hoy se habla de cambiar “el carácter regresivo del sistema tributario” para lo que se está anunciando un impuesto al ingreso de las personas.

Aunque el gobierno no facilita mucha información, puede entenderse de dos maneras: un impuesto al ingreso de las personas en el que el sujeto imponible sean los asalariados; y/o un impuesto a los ingresos de las personas provenientes de la renta del capital (patrimonio).

La primera medida resultaría fácil para el gobierno, porque existen los mecanismos técnicos para su cobro. Sin embargo, afectaría el nivel de consumo (la capacidad de compra) de las familias bolivianas.

Por otro lado, la creación de un impuesto al patrimonio, o sea a los bienes que poseen las personas, iría en contra del carácter de clase del propio Estado, que históricamente ha favorecido a los más ricos. En todo caso, la aplicación de este impuesto, dependerá de la decisión que tenga el actual gobierno para afectar los privilegios de determinados sectores de la población en función del interés nacional.

Impuesto a los asalariados o al patrimonio

Resulta prematuro afirmar si el plan del gobierno para crear un nuevo impuesto —ya sea a los asalariados o al patrimonio de las personas— cambiará el actual sistema tributario regresivo, que carga más obligaciones sobre las espaldas del pueblo y privilegia a sectores pudientes.

Sin embargo, si la propuesta gubernamental busca instaurar un sistema tributario progresivo, lo que significará que los que tienen más tributen más, tendría que afectar la ganancia del capital antes que afectar los salarios de los trabajadores. Además, esta política deberá orientarse a la redistribución de los ingresos del Estado, a través de la inversión productiva y no como ocurre en la actualidad, en que la mayoría de los ingresos está destinada al gasto improductivo.

ALERTA LABORAL N° 43

(MAYO 2006)

Este 1ro. de mayo nuevamente encuentra a los trabajadores de pie con sus históricas demandas que hasta ahora no han sido atendidas por los diferentes gobiernos. El nuevo régimen, que se autodenomina “de cambio”, ya ha mostrado su limitación para encarar de manera integral el problema del desempleo en el país, cuyas causas estructurales no serán afectadas

EL DESEMPLEO Y LA MALAS CONDICIONES DE TRABAJO SE MANTENDRÁN

100 DÍAS DE ESPERA, EL CAMBIO NO LLEGA

Este año, más de 315.000 personas engrosarán el ejército de desocupados en el área urbana del país. Y es que la tasa del desempleo abierto para la presente gestión está estimada en 11.8% con relación a la población económicamente activa, una décima más que la registrada el año pasado cuando llego al 11,7%.

Esta estimación del desempleo responde al crecimiento proyectado del PIB para el 2006 (3.87%), que, sin embargo, no logrará que la tasa de empleo baje de dos dígitos. Incluso, es previsible que la desocupación en el país se incremente, debido a que el comportamiento del PIB boliviano es alternamente dependiente de factores externos, por lo que cualquier variación en los precios internacionales afectará su comportamiento.

El excedente de la fuerza de trabajo constituido por los más de 315.000 desocupados, una vez más está mostrando las difíciles condiciones que tienen que enfrentar aquellos bolivianos y bolivianas que, estando en condiciones de trabajar y buscando empleo, no lo consiguen

¿Empleos dignos?, una quimera

Las demandas de generación de nuevos empleos de calidad y con estabilidad laboral expresadas en todas las manifestaciones de los sectores sociales, no encuentran eco en el nuevo gobierno. Las acciones, señales y el discurso gubernamentales demuestran que el problema del desempleo en el país no será resuelto. Es más, todo apunta a que los empleos de mala calidad y las condiciones precarias de trabajo se mantendrán y profundizarán.

Las acciones del Gobierno del MAS en estos 100 días de administración muestran que no cambiará la postura neoliberal que propugna que los empresarios tengan como base fundamental de la productividad y la competitividad a la flexibilización o precarización laboral (inestabilidad del trabajo, prolongación de la jornada laboral, trabajo eventual, mas miembros de la familia que trabajan y el aumento del desempleo abierto). Aquellos que fue criticado por el MAS desde la oposición, ahora es parte de su política gubernamental.

Basta mencionar tres medidas anunciadas por el gobierno: un leve incremento del salario mínimo nacional, la continuación de programas que ofrecen empleos precarios a través del PLANE y el PROPAIS, y la abrogación de Artículo 55 del Decreto 21060 sin tocar las medidas neoliberales estructurales.

La lucha continúa

Aun cuando las autoridades insisten en decir que “el cambio” ha llegado, lo cierto es que las medidas anunciadas en materia social no hacen sino mostrar (o ratificar) el carácter conservador del gobierno del MAS y su escaso interés por transformar las condiciones laborales de los trabajadores.

Sin embargo, difícilmente los trabajadores y los movimientos sociales del país se conformarán con paliativos como los que ofrecen el PLANE y PROPAIS. La demanda de empleos asalariados, estables, adecuadamente remunerados y con cobertura de prestaciones sociales, seguirá siendo el sustento de la lucha de los explotados.

El desempleo urbano

- Según las proyecciones, el crecimiento del PIB para la gestión 2006 alcanzara alrededor de 3,87%, mostrando una leve disminución en relación al 2005 cuando el PIB creció en 4.1%
- La Población Económicamente Activa (PEA) para este año, está calculada en 2.680.882 personas
- La estimación de la tasa del desempleo abierto urbano para este año es de 11.8%. este porcentaje equivale a 315.024 personas sin trabajo, pese a que están en condiciones de trabajar y buscan empleos activamente.
- Se calcula que el año pasado, fueron 306.273 personas las que estuvieron desempleadas. Esa cifra representó una tasa de desempleo urbano de 11.7%

Aumento salarial irrisorio

La esperanza de que el gobierno del MAS aumente sustancialmente el salario mínimo nacional quedó reducida a simple promesa electoral. El anuncio de un leve incremento salarial, confirma la decisión gubernamental de mantener, a costa de bajos sueldos, la estabilidad macroeconómica y las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo, que es la base de la acumulación de las ganancias del capitalismo.

Las autoridades del ejecutivo afirman que “antes de interesarnos en el salario mínimo queremos revertir las condiciones en el mercado laboral”. Eso significa que el gobierno no considera que el incremento del salario mínimo nacional sea una de las condiciones básicas para la mejoría de las pésimas condiciones laborales que actualmente afecta a gran parte de los trabajadores.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Haciendo coro al gobierno, de manera interesada, algunos analistas aseguran que un aumento del salario ocasionaría un aumento en el gasto público, inflación y despidos de trabajadores. Sin embargo, se olvidan que el origen del déficit fiscal es el pago de las amortizaciones de la deuda pública y los gastos dispendiosos de las anteriores administraciones. Además, la reducción de personal es una política adoptada por los empresarios privados para disminuir los costos laborales y ser más competitivos.

En síntesis, la política salarial del actual régimen demuestra que se mantendrán las bases del modelo de libre mercado en el país y, por tanto, la sobreexplotación de los trabajadores y la precarización de las condiciones laborales de los explotados.

Derogación del artículo 55 del DS 21060

El anuncio para derogar este artículo que instituye la libre contratación en el país, es mostrado por el cual gobierno como una medida revolucionaria que, por si sola dará estabilidad laboral y mejora las condiciones de los trabajadores y de sus familias

Nada más falso. Mientras no se afecte la concepción neoliberal del Decreto 21060 (liberalización de mercados, apertura irrestricta de la economía al comercio mundial y la inversión extranjera, y privatización de las empresas públicas), las tendencias actuales de precarización del empleo se mantendrán e incluso se profundizarán.

Resulta obvio que el anuncio de derogar el Artículo 55 fue rechazado por los empresarios privados, que en estos 21 años de neoliberalismo han aplicado estas normas de manera interesada, vinculándola a la libre oferta y demanda y a la libertad de empresa. Esta visión empresarial fue el gran justificativo para el despido de trabajadores y la negación de sus derechos

Por tanto, abrogar el Artículo 55 del DS 21060 no garantiza la transformación del mercado laboral fuertemente orientado hacia el libre mercado, y menos un cambio de la situación de precariedad laboral. Ello sólo se logrará afectando al modelo neoliberal que tiene su sustento en una serie de libertades económicas afines a los intereses empresariales y a la acumulación del capital.

PLANE y PROPAIS

El gobierno del MAS ha decidido continuar “por última vez” con el PLANE (Plan Nacional de Empleo de Emergencia), destinado a paliar temporalmente la situación de extrema pobreza de grandes sectores sociales del país. Al igual que los anteriores gobiernos neoliberales, el actual apuesta por reproducir empleos precarios, con bajísimos salarios y desprovistos de beneficios sociales.

En esta misma dirección, el gobierno aprobó la puesta en marcha del PROPAIS (Programa contra la Pobreza y apoyo a la Intervención Social), que financiará pequeños proyectos demandados por las organizaciones comunitarias y vecinales, bajo las siguientes condiciones: 1) el costo del proyecto no debe exceder los 20 mil dólares, 2) el plazo de ejecución no debe ser mayor a los tres meses, 3) deben ubicarse en zonas de bajos ingresos, 4) simples en diseño y ejecución y 5) no estar registrados en los POA municipales.

(Continuación de la anterior página)

Tanto el PLANE como el PROPAIS son programas de empleo temporales para la población más pobre. Esto muestra la continuidad de una política social esencial disfrazada de política de desarrollo productivo, que busca frenar la eclosión social que se origina en la pobreza y exclusión de los hogares llamados “vulnerables” del campo y las ciudades.

Lo más grave es que el gobierno del MAS reproduce medidas paliativas a sabiendas que de ninguna manera estas atacan al problema estructural del desempleo en el país y que este año afectará a más de 315.000 personas. Se tratan, una vez más, de empleos precarios creando una realidad ficticia de ocupación de mano de obra e ingresos.

En las últimas décadas, el sector empresarial ha acentuado sus prácticas de violación de la norma laboral vigente en el país. Sólo en los primeros meses del año 2006, se registraron 100 retiros directos e indirectos de trabajadores fabriles, infringiendo lo que establece la LGT, denunció la Federación Departamental de Fabriles de La Paz.

EL GOBIERNO NO HACE CUMPLIR LA LEY

DIRIGENTE FABRIL: “NO HA CAMBIADO NADA”

Los trabajadores fabriles recibieron con optimismo el nombramiento de un dirigente obrero a la cabeza del Ministerio de Trabajo. Pero a poco más de tres meses de gestión, creen que en el sector “no ha cambiado nada” porque las prácticas del empresariado privado, en desmedro de los trabajadores, continúan y el Estado no hace nada porque se respete la Ley General del Trabajo (LGT).

Así lo afirma Francisco Quispe, dirigente de la Federación Departamental de Fabriles de La Paz, quien explica que en las últimas décadas, el Ministerio de Trabajo perdió casi toda autoridad en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Presiones empresariales

Una larga lista de violaciones de derechos laborales se mantiene sin resolución. Por ejemplo, se retira a los trabajadores de forma directa sin reconocer sus beneficios sociales y menos en el plazo fijado por la Ley. Esto sucede normalmente con los trabajadores antiguos.

Usando este mecanismo, los empresarios retiraron a 100 trabajadores de las fábricas en La Paz, entre enero y abril del presente año. El dirigente Quispe considera que fue una respuesta de los empresarios al anuncio del presidente Evo Morales de subir el salario mínimo nacional en 100 por ciento y de derogar el artículo 55 del decreto supremo 21060 referido a la estabilidad laboral.

La reacción del empresariado ha sido inmediata porque ambas medidas afectarían sus costos laborales principalmente en relación a los trabajadores antiguos. Por un lado, el aumento del salario mínimo subiría automáticamente el bono de antigüedad,

el bono dominical, el salario dominical, algunas horas extras y recargos nocturnos. Por otro, sin la vigencia del artículo 55, sería más difícil retirar a los trabajadores.

La única forma de frenar la reacción empresarial, cuenta Quispe, fue la instrucción a los Secretarios Generales de presentar inmediatamente sus pliegos petitorios porque mientras éstos no se resuelvan, no puede haber ningún retiro en las fábricas, caso contrario se generaría un conflicto colectivo.

Sobre los pliegos, otra práctica común es que los sindicatos “negocien” sus pliegos por separado con el empleador. En dicha “negociación” el Ministerio de Trabajo no interviene de ninguna manera, así que el empresario tiende a imponer sus condiciones sobre los trabajadores.

El peso del sindicato

Si bien el sindicato juega un papel de mucha importancia para los trabajadores frente a los empresarios, existen decenas de empresas donde ni siquiera se cumple el derecho a la sindicalización. Francisco Quispe afirma: “hay varios casos, tanto en los textiles como también en los joyeros que exportan a EE.UU., tienen 600 a 800 trabajadores y no les permiten sindicalizarse. Esos exportadores son los que piden el TLC. Aparte hay otra cantidad de pequeños y microempresarios que no tienen sindicatos”.

Es curiosa, señala Quispe, la actitud de los empresarios como “del señor Roberto Mustafá, quien como presidente de la Confederación de los Empresarios Privados de Bolivia, le gusta hacer sindicalismo en su organización, pero en su empresa no deja organizar el sindicato...”.

Por estas prácticas y debido a una larga lista de infracciones acumuladas que cometen los empresarios contra la LGT y por tanto, los trabajadores, es que el sector fabril evaluará la gestión del gobierno en su próximo congreso nacional.

Hace ya varios años que aquellas gloriosas conquistas de la humanidad de ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de ocio, se han convertido en sólo una: 16 horas de trabajo, luego el trabajador inmigrante puede desmayarse, ellos, los contratistas, pensarán que está descansando.

UN TESTIMONIO URGENTE

LA EXPLOTACIÓN DE BOLIVIANOS EN ARGENTINA

*Anselmo Maydana Esprella**

En los últimos treinta años, Bolivia ha sufrido una constante emigración de su población. Este éxodo se dio por diversos motivos, uno de ellos, es sin duda el carácter económico.

Entre los destinos más concurridos, por la cercanía y por la supuesta bonanza, es Argentina, particularmente la ciudad de Buenos Aires.

En esta ciudad, los rubros en los que trabajan mayoritariamente los bolivianos y bolivianas, son tres: la confección de ropa, la agricultura, y la construcción.

El boliviano es el inmigrante perfecto, el que necesitan los grandes mercados, tiene un ayuno de varios días, es un trabajador incansable y está desvalido.

Su tremenda voluntad para encarar cualquier tipo de tarea por más dificultosa o peligrosa que ésta sea, como un acto de suprema valentía que se debe de encarar con estoicismo, lo lleva a resistir enormes jornadas de trabajo. De similar modo a como el conscripto soporta el castigo abusivo de sus superiores, no puede “desertar” (regresar a Bolivia) pues sería un acto de cobardía y un deshonor para su familia.

Donde la ortodoxia del neoliberalismo manda la disminución de los costos de producción, se hacen presentes los bolivianos, engrosando la tremenda columna de los desheredados de la tierra.

Al llegar a la ciudad se cambian el nombre, se inventan a gusto un pasado que los emparenta con multitudinarias y poderosas familias, pero ofrecen sus brazos a precio de regalo por un pequeño jornal y grandes desprecios.

Parecen siempre dispuestos a irse al fin del mundo con una maletita deportiva, con sus fotografías en blanco y negro, sus creencias en unos dioses distantes que no podrán socorrerlos cuando los muchos peligros se avecinen. Llevan sus cartas de amor en aymara y quechua, dobladas en el fondo de una cartera o al final de un bolsillo, sus promesas falsas de un pronto retorno, sus ajayus. Cargan con su mirada triste.

Hace ya varios años que aquellas gloriosas conquistas de la humanidad de ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de ocio, se han convertido en sólo una: 16 horas de trabajo, luego el trabajador inmigrante puede desmayarse, ellos, los contratistas, pensarán que está descansando.

El pasado 30 de marzo en un barrio céntrico de la ciudad se incendió una casa, en su interior murieron calcinadas seis personas, cuatro de ellas menores de edad. No pudieron escapar de las llamas por encontrarse encerradas, era un taller de costura clandestino y el dueño le había puesto candado a la casa por temor a que le roben.

Esto sucede porque la dificultad para obtener documentos de radicación, facilita que los llamados “negreros” obtengan mano de obra de obsequio y sometan a los indocumentados.

La República de Argentina con su Plaza de Mayo, con su cabildo, su catedral, sus cuchilleros profesionales y sus aprendices con sus víctimas voluntarias, por supuesto bolivianos, su mausoleo de San Martín, sus autopistas y su crisol de razas claras, esperó las cenizas de estos seis hermanos bolivianos para iniciar un período de dos años de regularización migratoria.

A cambio de esta “iniciativa”, el gobierno argentino quiere comprar más gas a Bolivia y pagar lo mismo. Cualquier escenario es propicio para hacer buenos negocios, pero pareciera una burla a la condición humana, hacerlo sobre estas recientes muertes.

* Anselmo Maydana Esprella es boliviano y fue residente en Argentina donde conoció la realidad de la explotación laboral en tierra ajena.

ALERTA LABORAL N° 44

(JUNIO 2006)

La Asamblea Constituyente se acerca y pocas veces se han alzado para debatir el tema de la protección social del Estado para los trabajadores. En este artículo se plantea que el actual Régimen Social de la Constitución Política del Estado debe mantenerse en cuanto a principios, valores y velar por el cumplimiento de la función social del Estado. Hacia adelante, el desafío es ampliar los derechos de los trabajadores hasta ahora no contemplados por la carta magna.

EL RÉGIMEN SOCIAL DE LA CONSTITUCIÓN: MANTENER SUS PRINCIPIOS Y LUCHAR PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En el marco del *Foro Permanente sobre Reforma Estatal, Asamblea Constituyente y Autonomías*, se abordó, el pasado 25 de mayo, el tema de Régimen Social, enfatizando lo que señala la actual Constitución Política del Estado (CPE), el contexto actual desfavorable para el ejercicio y la conquista de derechos por parte de los trabajadores y los próximos desafíos frente a la Asamblea Constituyente a realizarse en agosto de este año.

Silvia Escóbar, investigadora del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), señaló dos premisas necesarias para confrontar el debate sobre la reforma constitucional: i) mantener los principios actuales del Régimen Social en favor de la distribución y protección social así como la vigencia y aplicación de la función social del Estado, que debe proteger a la parte más débil de la relación; y ii) avanzar en hacer más explícitos los principios, valores y normas que garanticen la universalidad en el ejercicio de los derechos de los trabajadores y profundizar la norma que permita mayor progresividad en la conquista de derechos que favorezcan a los trabajadores.

Bajo estas premisas, el análisis se concentra en señalar el actual Régimen Social de la CPE y detalla el contexto actual en el que se desenvuelven los trabajadores para ejercer estos derechos.

Los mandatos de la CPE

El Régimen Social de la CPE está contenido en el Título Segundo Régimen Social, artículos 157 a 164 de la CPE.

De esta manera, en lo que concierne al ámbito del trabajo, Escóbar concluye que la CPE establece principios, valores e instituciones con plena vigencia histórica: **el derecho al trabajo para todos, los derechos del trabajo y la necesidad de la protección de los trabajadores.**

Asimismo, de acuerdo con la investigadora del CEDLA, el trabajo como manifestación normativa en la CPE no está vinculado solamente con el trabajo asalariado

o bajo relación de dependencia, sino que norma también **el derecho al trabajo** cuando establece que “corresponde al Estado crear condiciones **que garanticen para todos** posibilidades de ocupación laboral, estabilidad laboral y remuneración justa por su trabajo”.

Como una ausencia, señala que no existen normas expresas y específicas que establezcan el principio de no discriminación en este campo; no parece suficiente el principio general de no discriminación contenido en el artículo 6 de la CPE.

En lo que toca al ámbito de la seguridad social y la salud, el análisis recalca que la CPE reafirma la función social del Estado, los principios establecidos y el carácter **obligatorio y coercitivo** de las normas, para frenar y/o revertir los intentos de su mercantilización.

Los principios de protección del trabajo

Escóbar señaló que la CPE define tres principios rectores para la vigencia y aplicación de las normas en el ámbito laboral:

- **Principio de protección:** En el artículo 156 establece que el trabajo es un deber y un derecho y goza de la protección del Estado.
- **Principio de irrenunciabilidad:** En el artículo 162 define, por una parte, que las disposiciones sociales son de orden público y de cumplimiento obligatorio; por otra, que “los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”.
- **Principio de intervención estatal:** El artículo 157 (ii) define que corresponde al Estado crear condiciones que garanticen, para todos, posibilidades de ocupación laboral y en el artículo 161 se establece que “el Estado mediante tribunales u otros organismos especiales resolverá los conflictos entre patronos y trabajadores, así como los emergentes de la seguridad social”.

Sobre la base de estos principios, y con el señalamiento expreso de que “el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado”, en el artículo 157 (i), se establece que la ley —en este caso la legislación laboral— regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, bajo el principio de protección a los trabajadores, como la parte débil en la relación laboral. Se hace referencia a aspectos específicos como contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, beneficios sociales y de protección social, formación profesional, entre otros.

Los desafíos para la Asamblea Constituyente

La investigadora señala que debe descartarse cualquier postura que pretenda —a nombre del libre mercado y la libertad individual— plantear la supuesta obsolescencia de la función social del Estado en el ámbito del trabajo y la seguridad social.

Para ello, señala una serie de desafíos para la discusión de este tema:

- Reafirmar la centralidad del trabajo contenida en el principio general del Régimen Social que define que “el trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico”.
- Eliminar cualquier sesgo a favor de la distinción entre trabajo asalariado y no asalariado (bajo relación de dependencia y trabajo independiente) en cuanto se refiere a la necesidad de su protección. Las mismas razones que justifican la protección de la parte más débil de la relación de trabajo subordinado, se encuentran en el ámbito del trabajo independiente. **Por esto, antes que el cuestionamiento del régimen laboral —por lo que deja fuera—, debe plantearse la incorporación en la norma de lo que queda fuera o inadecuadamente definido.**
- Mantener los principios, valores e instituciones contenidos en la actual Constitución que están sustentados en los derechos del trabajo, concebidos para la protección de la parte más débil de una relación jurídica: el trabajador.
- Precisar la norma referida al derecho a una remuneración justa, definiendo, por ejemplo, el salario mínimo “debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores en el orden material social y cultural”.
- Ampliar el contenido del principio de intervención estatal, definiendo que las instituciones creadas para este efecto establecerán no sólo el control del ejercicio de los derechos laborales, sino también la promoción del trabajo tanto en el ámbito asalariado como independiente.
- Definir expresamente la garantía de asistencia y protección integral de la maternidad para todas las mujeres. Asimismo, esta norma debe estar definida como de “responsabilidad social inexcusable”, vale decir con responsabilidad materna y paterna, de la sociedad y del Estado, lo que puede contribuir a superar la discriminación de acceso al trabajo a la mujer por razones de maternidad.
- Es imperativo preservar el mandato de la CPE con relación a los principios de la seguridad social que se constituyen en cimientos para promover un sistema universal y solidario de protección social, con objetivos distributivos y recuperando la función social del Estado. Su elusión ha sido fuente de exclusión histórica (derecho a la salud y seguridad social ligados en lo fundamental a la relación laboral bajo dependencia), y ha estado en la base de la privatización del sistema de seguridad social de largo plazo y la mercantilización de la salud.
- En los tres ámbitos, explicitar la vigencia y aplicación de la norma sin discriminaciones y propendiendo al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población, siguiendo el espíritu del artículo 6 de la CPE que señala: “todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes. Goza de los derechos, libertades y garantía reconocidos por esta

Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, condición económica o social u otra cualquiera”. Es decir, es necesario definir explícitamente que el Estado garantiza la igualdad de trato y equidad entre hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo y de los derechos del trabajo; mantener también el principio de no discriminación para evitar que sectores como el de trabajo doméstico y asalariado rural, entre otros, tengan trato diferenciado.

El pasado 3 de mayo, el gobierno promulgó el DS 28699 que deroga los artículos 55 del DS 21060 y 39 del DS 22407 que consagraron durante más de 20 años la libre contratación en el país. Sin embargo, ello no garantiza por sí mismo que los trabajadores gocen de estabilidad en sus puestos de trabajo.

ENTRE LO LEGAL Y LA REALIDAD DEL MERCADO LABORAL NEOLIBERAL

¿SE ACABÓ LA LIBRE CONTRATACIÓN?

El gobierno presenta la derogatoria del Artículo 55 del DS 21060 como el fin de la libre contratación y la garantía para la estabilidad laboral, pero olvida decir que la creciente precariedad de las condiciones laborales en el país, es un proceso real propiciado por la aplicación de políticas neoliberales y por la renuncia del Estado a cumplir con sus obligaciones de proteger a la fuerza de trabajo.

Por eso, la erradicación de la libre contratación sólo será posible a través del desmantelamiento real de las políticas neoliberales y un gobierno dispuesto a impedir las prácticas empresariales dirigidas a sobreexplotar la fuerza de trabajo en el país.

Todo el poder de los empresarios

La libre contratación, como parte de una política más amplia de liberalización de los mercados a favor de los empresarios, fue asumida como un derecho absoluto de éstos para burlar la Ley General del Trabajo (LGT), pese a que el artículo derogado establecía que la rescisión de contratos laborales debía estar sujeto a la LGT.

Esa interpretación unilateral de los empresarios permitió el uso de mecanismos cada vez más ingeniosos y perversos para incrementar la explotación de los trabajadores. En los últimos 20 años de aplicación de la libre contratación, estas prácticas se tradujeron en la proliferación de contratos eventuales, el despido de trabajadores antiguos, la subcontratación, la terciarización de la atención de servicios de limpieza y alimenticios, y la externalización de algunas fases del proceso de producción. Todo esto derivó en el desconocimiento de los derechos laborales.

Así, la llamada flexibilización de las condiciones laborales se concretó al margen de una verdadera y completa reforma de la legislación laboral; se podría decir,

inclusive, que se aplicó al amparo de la propia legislación laboral, donde el Estado renunció a su obligación de proteger la fuerza de trabajo en el país y, más bien, alentó la flexibilización a través de experiencias como el PLANE y el PROPAIS que el gobierno actual ha retomado.

¿Adiós a la libre contratación?

El Artículo 55 del DS 21060 disponía textualmente: “Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario”, lo que daba a entender que constituía una medida que no contradecía la LGT y era incapaz, por su menor jerarquía jurídica, de inhabilitarla.

Con el DS 28699, esta disposición quedó abrogada, así como el Artículo 39 del DS 22407, que ratificaba la libre contratación. Sin embargo, mantiene intacto el Artículo 13 de la Ley de Inversiones, que establece: “Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la LGT y sus disposiciones reglamentarias”.

Esta contradicción entre la derogatoria de dos artículos de los decretos y el mantenimiento, “concordándolo”, del artículo de una ley, ambos con el mismo contenido, revela el limitado carácter formal de la medida del gobierno. Si es posible mantener la libre contratación en la Ley de Inversiones sin que surta efecto alguno, se está reconociendo que la libre contratación es un proceso real alentado por el neoliberalismo y que difícilmente será eliminado a través de disposiciones legales aisladas.

De este modo, el gobierno está obligado a desmontar todo el andamiaje real y legal del neoliberalismo para garantizar efectivamente el fin de la libre contratación.

ALERTA LABORAL N° 45

(JULIO 2006)

Un estudio realizado en La Paz y Oruro muestra cómo los empresarios de las multinacionales que privatizaron el sector eléctrico en Bolivia, anulan poco a poco los derechos de la clase trabajadora al punto que, por ejemplo, para firmar un contrato la condición es la no sindicalización.

**DESPUÉS DE COLÓN... DIEZ AÑOS CON LAS
MULTINACIONALES ESPAÑOLAS**

MENOS DERECHOS Y MENOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS

El mundo de las multinacionales oculta muchas realidades que nadie conoce. En Bolivia, el sector eléctrico es uno de aquellos donde el capital español ancló sus intereses desde hace diez años. Cual Cristóbal Colón y su tripulación, los empresarios españoles vienen aplicando estrategias para obtener jugosas ganancias, en una trayectoria en la que quienes pierden más son los trabajadores, tanto en sus condiciones como en sus derechos laborales*.

Este es el saldo de la presencia de la empresa española Iberdrola en las distribuidoras de electricidad Electropaz (La Paz) y ELFEO (Oruro). Los resultados se expresan en varios indicadores, pero también en testimonios de los trabajadores, como éste:

“Sin ser patéticos, hoy se puede afirmar que los españoles han venido aquí (a Bolivia) a hacerse plata. Según datos extraoficiales, en los cuatro primeros años, recuperaron lo invertido. Hubieron años que ganaron hasta 20 millones de dólares por año. Hoy bajaron las inversiones asustados por los conflictos de mayo y junio de 2005. Los trabajadores les importamos poco”.

Cada vez menos trabajadores

Así son los relatos de los trabajadores y trabajadoras de ambas empresas donde se aplica la flexibilización laboral, al margen de la ley. La política de empleo del grupo español Iberdrola está en directa relación con los cambios en el proceso de trabajo. Estos se reflejan en la reducción de personal, la subcontratación de trabajadores, la tercerización de los servicios y la polivalencia como criterio de desempeño laboral.

En el caso de Electropaz-Edeser-Cade, los empresarios españoles lograron reducir el personal en un 37.5% con relación a los 650 trabajadores que trabajaban antes de la privatización del sector, en 1995. De hecho, el número de trabajadores de sólo 250 planteado como condición por el grupo español para hacerse cargo de la distribución eléctrica, revela explícitamente la intención de privilegiar la flexibilización laboral con relación a otros factores de ajuste, bajo el supuesto de que esta decisión, garantizaba eficiencia y competitividad a las empresas.

Los despidos se hicieron de forma directa o bajo la política de retiro por incentivos. Esta reducción de personal ocasionó, según varios testimonios, la sobrecarga

de las tareas de los trabajadores en general y la polivalencia entre los empleados administrativos, porque no existe una política que genere nuevas fuentes de trabajo. Esto dice un trabajador:

“El consorcio introdujo varios modismos de trabajo como la polivalencia en el trabajo. Por ejemplo, antes el cajero sólo era eso, ahora hace otras actividades o rotan en otras áreas de trabajo... En Cobee era diferente porque cada trabajador era especialista en una cosa”.

Entretanto, en ELFEO-Edeser-Cade, la reducción de personal no fue considerable. Lo que sí se dio fue un proceso de externalización de tareas a otras empresas que contratan a trabajadores que no cuentan con la protección de las leyes laborales.

La “libre” sindicalización

En Electropaz y en ELFEO, la libertad de ejercicio sindical está restringida, porque soporta acciones permanentes y sistemáticas de presión y debilitamiento de sus sindicatos. En el caso de Electropaz, estas prácticas empresariales se traducen en amedrentamientos a los dirigentes sindicales, prohibición para la realización de asambleas en horarios de trabajo y poner como condición la no afiliación para la contratación o ascenso de cargo.

En cuanto a los trabajadores de ELFEO, los empresarios españoles lograron neutralizar la acción contestataria del sindicato, obligándolo a ser pasivo y casi funcional con los intereses de la empresa.

Esto se refleja en el bajo porcentaje de trabajadores sindicalizados. En la empresa Electropaz, sólo 152 trabajadores de un total de 446 están sindicalizados, mientras que en ELFEO, apenas 20 de 100 trabajadores están afiliados al sindicato. En ninguna de las dos empresas está permitida la sindicalización de trabajadores eventuales, con contrato fijo y/ o subcontratados.

Los datos revelan el proceso de debilitamiento de los sindicatos y con ello de la acción colectiva de obreros y empleados. Un trabajador da cuenta de la situación:

“Su política de control de los trabajadores es una política de amedrentamiento. Como resultado de esto: trabajadores que no hablan, no reclaman, no protestan, no se afilian al sindicato. El trabajador tiene miedo de sindicalizarse. Si un administrativo se afilia, automáticamente lo cambian de cargo, por ejemplo un cajero que se afilió, al mes ya estaba trabajando en cuadrillas, como un castigo”.

Discriminación en los salarios

El salario promedio mensual para los trabajadores de planta en Electropaz oscila entre 3.000 y 3.500 bolivianos, monto que está por encima del salario promedio de la población ocupada urbana. Sin embargo, este salario promedio es casi 11 veces menor al sueldo de los empleados del nivel gerencial. En ELFEO, el salario mensual es de 3.000 bolivianos, monto que es aproximadamente siete veces menor al sueldo mensual del personal gerencial.

Los bajos salarios se ocultan detrás de los contratos indefinidos de los trabajadores subcontratados, que ganan mensualmente entre 800 y 1.200 bolivianos, lo que muestra con claridad la política de reducción de costos laborales aplicada por las empresas españolas a costa de promover empleos precarios, desprotegidos y sin opción a acceder a los derechos laborales. Este relato hace una comparación de los salarios:

“En Cobee el personal directivo ganaba también hartito, pero no tanto como ahora. Con Iberdrola el personal ejecutivo se paga salarios jugosos, el personal administrativo también tiene buenos salarios además de bonos especiales por ser personal de confianza y eso molesta, mientras los obreros están con salarios bajos”.

Los datos y los testimonios son un termómetro para medir los alcances de la inversión española en Bolivia y sus efectos sobre la clase trabajadora. En diez años, las empresas administradas por Iberdrola señalan una disminución de trabajadores y una flagrante acción contra los sindicatos. Como se ve, la promesa privatizadora de mejores días nunca llegó, algo parecido a lo que sucedió en la historia con el primer desembarco de los españoles en estas tierras.

IBERDROLA en Bolivia

- Entre 1993 y 2004, la inversión española en Bolivia alcanzó a 219.9 millones de euros.
- De las nueve multinacionales españolas en Bolivia, tres participan en el sector eléctrico.
- A través de una licitación pública emitida el año 1995, el grupo empresarial español IBERDROLA se adjudicó la distribución de energía eléctrica en las ciudades de La Paz y Oruro.
- Constituyó en la ciudad de La Paz la empresa Electricidad de La Paz (Electropaz-Edeser-Cade) y en Oruro reorganizó la Empresa de Luz y Fuerza Eléctrica de Oruro (ELFEO-Edeser-Cade).

Nota

- * Esta nota fue elaborada en base al estudio “multinacionales españolas y derechos laborales” (2005) de Bruno Rojas, Investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

ALERTA LABORAL N° 46

(SEPTIEMBRE 2006)

El 24 de agosto, más de un centenar de trabajadores y trabajadoras de La Paz y El Alto debatieron sobre las prácticas empresariales contra la sindicalización y las perspectivas para el fortalecimiento de estas organizaciones como instrumentos de lucha de los trabajadores. La segunda reunión de la Plataforma por el Derecho al Trabajo (PDT) sirvió para que los obreros ratifiquen su decisión de defender sus derechos.

FRENTE A LA ARREMETIDA EMPRESARIAL

LOS TRABAJADORES BUSCAN FORTALECER EL MOVIMIENTO SINDICAL

“El secreto de su éxito empresarial se llama explotación y esclavitud”, afirmó Elvio Mamani, ex trabajador del Taller Externo de El Alto (TEA) que junto a 80 compañeros, fue despedido por el administrador del Taller dependiente de “Exportadores Bolivianos” (EXBOL), una de las principales empresas que exporta joyas de oro a Estados Unidos en el marco del ATPDEA (Ley de Promoción Comercial Andina y Erradicación de Drogas). El gerente de EXBOL es Eduardo Bracamonte, quien fue parte de la comisión boliviana que viajó recientemente a Estados Unidos a negociar la ampliación del plazo del ATPDEA.

El testimonio de Elvio refleja las condiciones inhumanas a las que durante seis años estuvieron sometidos los ex trabajadores del TEA. “No éramos dueños de nuestra vida, de nuestro tiempo; no teníamos ni el salario mínimo, ni beneficios...; pero luego dijimos basta y buscamos organizarnos en sindicato; primero lo hicimos de manera clandestina, luego presentamos el pliego petitorio. En respuesta, seis compañeros fueron despedidos...”

La dramática situación de las 70 mujeres y 11 varones del TEA es la historia que se repite en centenares de medianos y pequeños talleres que funcionan en el país al margen de la legislación del trabajo y donde los trabajadores son sometidos a sistemas de sobreexplotación cada vez más “sofisticados”, bajo la figura de subcontratación o externalización de la producción.

Y es que con el objetivo de reducir sus costos de producción, aumentar su producción y sus ganancias, los empresarios contratan trabajadores eventuales y a tiempo fijo; subcontratan a pequeñas empresas, artesanos y trabajadores a domicilio; ejercen mayor control del trabajo alargando la jornada de ocho horas; desconocen el pago de horas extras así como los beneficios sociales, y obligan a que sus trabajadores sean “polivalentes” dispuestos a realizar cualquier tipo de labor, todo esto aprovechando la debilidad o la inexistencia de sindicatos obreros. Es más, una de las estrategias empresariales consiste en prohibir y restringir el derecho a la sindicalización o cooptarlos a los intereses de los empresarios.

Precisamente el análisis de estos problemas fue el centro de la jornada de debate y reflexión en la que participaron más de un centenar de trabajadores y trabajadoras en un foro convocado por la Plataforma por el Derecho al Trabajo (PDT), en la sede de la Federación de Fabriles de La Paz, el pasado 24 de agosto.

El sindicato, instrumento de lucha

A partir de los testimonios de los ex trabajadores del TEA expresados en el foro —quienes criticaron la actitud pasiva y poco solidaria de los dirigentes departamentales y nacionales en el conflicto—, varios de los participantes de la PDT ratificaron la necesidad de fortalecer a los sindicatos a partir de la acción de los propios trabajadores en función de sus intereses de clase.

“Antes de 1985 habían trabajadores fabriles que no sabían leer ni escribir, pero eran grandes luchadores; no había miedo al despido porque se encontraba trabajo. Ahora tenemos miedo al despido, porque no hay fuentes de trabajo, ahora hay obreros universitarios, estudiantes, pero también hay dirigentes traidores que se dejan comprar con los empresarios”, dijo el dirigente fabril Francisco Quispe a propósito de la difícil situación por la que atraviesan las organizaciones sindicales del sector fabril.

De acuerdo a Ángel Asturizaga, nuevo secretario ejecutivo de la Confederación de Fabriles, sólo 45 sindicatos (de 60 afiliados) hacen vida orgánica en la Federación de Fabriles de La Paz, siendo que en el departamento funcionan 4.000 empresas y fábricas ligadas a la industria manufacturera.

Preservar la independencia sindical

Durante el debate, varios dirigentes de base se pronunciaron por defender y preservar la independencia política de los sindicatos respecto a los poderes públicos y partidos políticos. Indicaron que sólo con la unidad de clase se podrá luchar por condiciones de vida más dignas para ellos y sus familias.

“En todos los eventos, hay que denunciar las situaciones de sobreexplotación contra los trabajadores; también el carácter de este Gobierno que está negociando con las (empresas) transnacionales”, señaló un trabajador minero de Caracoles.

A propósito de la independencia sindical, Pedro Calderón, secretario de Relaciones del Sindicato de Trabajadores Vita, denunció que el Movimiento Al Socialismo (MAS) “quiere acaparar todas las organizaciones sindicales y no quiere que gente nueva pueda dirigir las organizaciones. Si alguien quiere ser dirigente, no lo será si no es masista”. Por eso, dijo, es importante actuar de manera independiente y bajo los principios sindicales.

Crítica y autocrítica

Las más de tres horas de debate y reflexión sirvieron no sólo para reconocer y valorar la importancia del sindicato para la defensa y conquista de los derechos laborales. El foro promovido por la PDT y apoyado por el Centro de Estudios para

el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), fue también el escenario válido para la autocrítica y una llamada de atención a aquellos dirigentes que se olvidaron de los postulados del sindicalismo y de sus bases.

A partir de las estadísticas del CEDLA sobre la situación laboral en la industria manufacturera, quedó en evidencia el efecto de las prácticas neoliberales en la actividad sindical. Frente a este diagnóstico, todos los participantes coincidieron en la necesidad de encarar medidas inmediatas para el fortalecimiento de los sindicatos y la sindicalización de los trabajadores.

El dirigente Asturizaga se comprometió a impulsar desde la Confederación fabril la organización de nuevos sindicatos en todas las fábricas del país. “En esta coyuntura, el tiempo es oro; tenemos cinco años para que esos compañeros clandestinos, invisibles, se sindicalicen”, concluyó.

Lineamientos para el fortalecimiento sindical

A partir de la ratificación de la contradicción entre capital y trabajo (empresarios y trabajadores), y de la clase obrera, los participantes del foro “Estrategias empresariales y el derecho a la sindicalización” propusieron las siguientes acciones:

- Mantener y preservar la independencia política de la clase trabajadora y de sus organizaciones sindicales.
- Mantener y profundizar la solidaridad de la clase trabajadora.
- Desterrar la burocracia sindical y que los dirigentes se dediquen al fortalecimiento de los sindicatos y a la conformación de nuevas organizaciones.
- Desarrollar estrategias para hacer visibles los mecanismos de explotación que utilizan los empresarios en contra de los trabajadores.
- Unidad de la clase obrera en torno a los sindicatos clasistas.
- Desconocer el reconocimiento legal del Ministerio de Trabajo a los sindicatos, ya que basta con el reconocimiento de las bases.

Del sindicato clandestino a la acción

El Taller Externo de El Alto es parte de la empresa “Exportadores Bolivianos” que fabrica joyas de oro para su exportación a mercados de Estados Unidos, por encargo de grandes empresas de este país.

Cansados de trabajar más de seis años en condiciones inhumanas, los 81 trabajadores decidieron organizarse en un sindicato; primero lo hicieron de manera clandestina para luego enfrentarse al empresario con un pliego petitorio. En respuesta, la empresa despidió a seis obreros, medida que posteriormente fue revertida gracias a la movilización del sindicato.

Según el relato de Elvio Mamani, las autoridades del Ministerio de Trabajo nunca asumieron una posición clara de defensa de los trabajadores, hasta que el pasado 14 de julio, la empresa optó por despedir a los 81 trabajadores y cerrar las puertas del taller.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Los trabajadores del TEA no sólo fueron echados de sus fuentes de trabajo; también recibieron un revés de algunos dirigentes de la COB y COR El Alto, según señaló Mamani. No tuvieron el apoyo ni de la propia Federación de Fabriles, que atraviesa actualmente por una división entre dos grupos.

Elvio Mamami denunció que el Gobierno, a través del viceministro de Trabajo, Miguel Albarracín, se reunió con representantes de la empresa encabezada por Eduardo Bracamonte para “solucionar” el conflicto con los trabajadores con el pago de sólo el 20% de los beneficios sociales que por ley les correspondía a los 81 despedidos. Por acción de los trabajadores, finalmente se logró que ese porcentaje fuera elevado a casi el 50% del desahucio e indemnización que les corresponde.

Lo inadmisibles es que las autoridades del Ministerio de Trabajo hubiesen propiciado ese tipo de acuerdo con los empresarios, desconociendo la legislación laboral y en perjuicio directo de los 81 trabajadores despedidos sin causa legal alguna, en tiempos en que el actual Gobierno pregonaba garantizar la estabilidad laboral y proteger los derechos de los trabajadores. “Descubrimos que teníamos otro enemigo en el Ministerio de Trabajo”, dijo el dirigente Mamani.

ALERTA LABORAL Nº 47

(OCTUBRE 2006)

Ellas cuentan que el futuro de sus hijos les ha motivado a organizarse como mujeres. No hay trabajo para ellas ni para sus familias, por eso han decidido salir a informar a la gente lo que ellas recibían como noticias. Era como recibir baldazos de agua fría, saber que “Goni” privatizó todos los recursos naturales y tantos otros temas. Descubrieron así que “la vida no había sido sólo cocinar y trabajar”.

DEL 2003 AL 2006

COLECTIVO MUJERES ALTEÑAS: “NO HEMOS ACABADO OCTUBRE”

“Pensar que ha pasado tanto tiempo, es un poquito difícil hablar...”. Así empieza Celia, con la voz entrecortada, triste y la mirada baja ante los recuerdos que se amontonan desordenados.

Celia Salazar está junto a Nelly Orozco, Isabel Atencia y Victoria Quisbert. Cuatro mujeres con varios hijos, trabajadoras y luchadoras, quienes fundaron el Colectivo Mujeres Alteñas. Celia es de la zona 16 de Julio, Nelly de Ballivián, Isabel y Victoria vienen del sur, cerca de la planta de Senkata.

Por unas horas, las cuatro se detienen para hablar de las jornadas de octubre de 2003, aquellas tan dolorosas y tan llenas de experiencia y coraje. Pero el salto al presente es inevitable y las palabras comienzan a fluir.

“Como mujeres hemos sido constantes partícipes. Al principio, nos echaban la culpa porque habíamos empezado a trabajar el tema hidrocarburos antes de octubre y después veíamos la muerte tan de cerca de nosotros. El mismo 11 de octubre, cuando era Día de la Mujer, seguíamos haciendo mitines en la ciudad y en Ballivián”, apunta Celia. Para entonces, ya habían caído tres muertos y varios heridos en El Alto.

“Ha llegado otro octubre y parece que no ha cambiado nada. La gente ha pedido que se recupere todos los recursos naturales porque hemos entendido que esa es la solución para que ya no haya hambre en Bolivia. Pero parece que los únicos que sabemos eso somos nosotros, el Gobierno se olvida”, añade Isabel. “Creo que ahora habría que acabar esa lucha de octubre que ha quedado a medias y por eso también no estamos pudiendo lograr ese cambio que queremos, porque está la misma gente pintada de azul y blanco que antes era rosada, naranja...”.

Nelly, entonces, reflexiona: “El pueblo alteño ha derramado sangre para que otros se beneficien. Santa Cruz y Tarija se han beneficiado más, pese a que no se han movido. Ni los jóvenes que han luchado tanto han tenido más beneficios para su universidad (UPEA), más al contrario, los han llamado vándalos, terroristas. Hemos trabajado para que otros, como el actual Ministro de Aguas, se sirva de la población. Nos molesta eso”.

Además, prosigue, “las transnacionales siguen en Bolivia y no hemos podido expulsarlas como era nuestro interés como mujeres. El Gobierno dice, como gran

cosa, que percibe 600 millones de dólares por el gas, pero lo que ellas ganan, es mucho más. Y pese a que la nueva Ley de Hidrocarburos les sigue favoreciendo, no quieren someterse ni a eso. Por eso seguimos aquí en la lucha porque creemos que todas las transnacionales deben alejarse del país y no sólo las petroleras, sino las que manejan el agua, la electricidad, la minería, las telecomunicaciones...”.

En su opinión, el Gobierno no tiene capacidad para cambiar esas condiciones. “Debería pensar más en nuestra gente, pensar en quién lo ha puesto ahí. Tampoco nuestras organizaciones vivas están haciendo algo, no se pronuncian sobre nuestros hidrocarburos. El Gobierno está comprando conciencias, llevándolos a trabajar y quizá por eso el pueblo está flaqueando, estamos perdiendo en esta situación”.

Para Victoria “la derecha somete a nuestro Presidente. Por eso hay que seguir con la lucha, con nuestros folletitos, como hemos empezado antes transmitiendo la información. Nosotras salíamos desde antes de octubre repartiendo volantes. Íbamos a las movilizaciones y ya decíamos que se vaya Goni”, recuerda con una media sonrisa.

Volver a las calles

Ninguna pensaba, en esos días, que la movilización iba a llegar a tanto. Isabel que estuvo lado a lado con Victoria, como dirigentas en el Distrito 2, anota que, al principio, la gente no respondía. “Éramos puras mujeres que poníamos piedritas en las avenidas y todavía algunos vecinos nos insultaban, decían que vayamos a lavar nuestros calzones...”. Persistieron hasta que apareció el primer tanque con militares armados queriendo pasar el bloqueo. “No nos hemos movido. ¡Ese abuso de poder nos ha dado un coraje...! Y fue esa violencia de disparar abusivamente, lo que ha despertado y enojado a mucha gente. El pueblo explotó”.

En el sector norte por Ballivián, cuenta Nelly, “la organización de la gente no dependía exclusivamente de la junta vecinal. Había necesidad de expresar nuestros sentimientos ante los muertos, los helicópteros, era algo desesperante, como recordar la dictadura. Muchos se han ido informando del porqué de esa violencia. Las paredes ya estaban pintadas ‘no a la venta del gas ni por Chile ni por Perú’ y de eso se hablaba en los mitines. Todos empezaron a pensar en el empleo, en los problemas de las familias y en que las transnacionales se llevaban todo”.

En este momento, Celia retoma la palabra y complementa: “Sí, pero cada minuto seguimos perdiendo con las transnacionales. Y creo que estamos peor, porque antes por lo menos se hablaba, se protestaba. Ahora cuando hablas te dicen que eres de Podemos, nos coartan. Tenemos nomás que volver a las calles, no podemos permitir que se enajenen nuestros recursos naturales. Nos hemos quedado adormecidos y es hora de exigir que se cumpla todo lo que hemos pedido. ¿Qué es lo que está haciendo el Presidente por eso?”, pregunta, a lo que Nelly aumenta: “Si el pueblo alteño ha luchado contra el Proyecto Pacific LNG, ¿por qué ahora el Gobierno quiere reactivar este proyecto? Cuando se estudiaba este tema, era sabido que Bolivia perdía muchos recursos, porque el país como exportador tenía que pagar el transporte y todo eso. Entonces, dejó esa pregunta al Gobierno”.

Como un tejido de varios colores

Los recuerdos de Celia, Nelly, Isabel y Victoria se tejen como retazos de varios colores. Sólo quienes han probado del pan colectivo pueden construir la memoria de una sola historia en el telar de la vida. Pueden zurcir una y otra vez cada pasaje con olor a sangre y transformarlo en esperanza.

Eran días, noches y amaneceres en la lucha. Las barricadas, las vigiliadas, las zanjas que la gente abría como hormigas, los alambres, los miguelitos fabricados que salían en saquillos, el agua acopiada para llevar a los marchistas en carretillas, las fogatas, las wawas y las ollas comunes.

Cuando querían sacar los carros cisternas, cortaban la luz esos enmascarados desconocidos. La gente gritaba y pedía auxilio. En la oscuridad, se escuchaba todo y todos corrían a acudir, sin miedo.

De a poco llegaban las noticias del otro lado, habían hecho caer las pasarelas y entonces, aquí, se discutía cómo hacerlo. No había ni hambre ni sueño. Algunas tiendas abrían a las cuatro de la mañana, pero con los días ya no había plata para comprar. Además, las sardinas se habían acabado en todas partes.

Tampoco habían armas, sólo la voz, el grito. Se sentía rabia, impotencia. Tanta sangre derramada. Tantos jóvenes heridos. No había cansancio. A las siete de la mañana, ya era hora de marchar. El paso era uno solo, no podías ni mirar atrás, todos a un solo ritmo. Era mucha la furia. A una cholita de 18 años que iba adelante, le dispararon del helicóptero y ha muerto.

Cuanto más los dirigentes decían ocúltense, más la gente salía a las calles. La coca era como oro, ya no había, apenas unas hojitas daban fuerza. ¿Y esos muertos?, ¿qué hace el Gobierno ahora? Tantas esperanzas hemos puesto en el cambio. Duele recordar tanta sangre en vano. ¿Vamos a seguir mirando con paciencia? ¿Hasta cuándo?

La política privatizadora en el sector de la minería choca con la demanda de nacionalización y refundación de comibol. La tensión es permanente en los centros mineros.

SOMBRÍOS DÍAS DE SOCAVÓN...

HUANUNI: LA TRÁGICA CONSECUENCIA DEL REFORMISMO DEL MAS

El cruento enfrentamiento entre trabajadores asalariados de la empresa Huanuni y cooperativistas que trabajan en el mismo yacimiento, muestra la peligrosa dirección que está tomando el proceso político boliviano por causa de la crisis económica y de la inoperancia del Gobierno del Movimiento Al Socialismo (MAS), cuya orientación ideológica le impide asumir medidas reales de “nacionalización”.

Causas de fondo

El neoliberalismo ocasionó la difusión inaudita de la miseria en vastos sectores del occidente del país que vivían de la explotación minera, especialmente en los departamentos de Oruro y Potosí, y también la quiebra de la agricultura campesina, generando masivas migraciones de jóvenes hacia los centros mineros¹. Con la liquidación de la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), se generó un incremento en la formación de cooperativas dedicadas a la explotación de yacimientos mineros. Los sucesivos gobiernos neoliberales aceptaron esta situación, pues veían una válvula de escape que atenuaba conflictos sociales y que no cuestionaba la política privatizadora.

Pese a que el MAS prometió “refundar la COMIBOL como empresa estatal y actor principal en la actividad productiva del sector”, en su Plan Nacional de Desarrollo tal propuesta ‘nacionalizadora’ se diluyó frente a las promesas de “garantizar seguridad jurídica y un entorno nacional, social y político estable” para los capitales extranjeros, aprobar una Ley de Tratamiento y Fomento a la Inversión Extranjera y “generar circuitos virtuosos entre el Estado y las empresas transnacionales”². Así, la recuperación del centro minero de Huanuni —lograda por las movilizaciones de los mineros en el 2002— fue desconocida desde el gabinete del Gobierno “revolucionario”.

Obreros contra obreros

Lo más lamentable de la tragedia de Huanuni fue, sin duda, el enfrentamiento por el control del cerro Posokoni entre obreros asalariados y cooperativistas —ambos empujados por la miseria y el desempleo— con la ilusión de que el buen precio actual del estaño les cambie la vida. Los asalariados, reunidos en la emblemática Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB), enarbolan la necesidad de una nueva “nacionalización” de la minería y la refundación de COMIBOL, que permitan el control del excedente por el Estado y la creación de empleos permanentes, mientras que los principales dirigentes “cooperativistas” proclaman el derecho de explotar esos ricos yacimientos de manera privada, amparados en una supuesta compra de acciones de la quebrada empresa inglesa Allied Deals que se apoderó de Huanuni mediante una dolosa privatización en el gobierno Banzer-Quiroga.

Aunque los protagonistas centrales del violento enfrentamiento provienen, en gran parte, del mismo proletariado minero, la contradicción de los intereses que representan se explica por la presencia de un grupo de pequeños y medianos empresarios mimetizados bajo el denominativo de “trabajadores cooperativistas”. Dicho grupo ha surgido de la creciente división del trabajo en las cooperativas, que dio lugar a que muchos socios se transformen en patrones de miles de obreros llamados engañosamente “representantes”, “jornaleros” y “voluntarios”³.

Los patrones no están presentes en todas las cooperativas, debido a la amplia diversidad de las explotaciones por el tipo de mineral que explotan o por la tecnología que utilizan, pero en algunas contratan trabajo ajeno en cifras impresionantes⁴

y obtienen utilidades nada despreciables⁵, situación que parece confirmarse con la negociación de compra de acciones de Huanuni⁶.

Dos políticas de clase

En este episodio se enfrentan, entonces, dos políticas de clase diferentes. Por un lado, la demanda de los asalariados reivindica la propiedad social de los medios de producción; contrariamente, el objetivo de esa capa privilegiada de dirigentes “cooperativistas” coincide con la política oficialista que, pese al discurso altisonante de “nacionalización”, aspira a desarrollar la minería mediante la introducción de nuevos capitales extranjeros a través de “alianzas estratégicas”. Esa orientación de los dirigentes “cooperativistas” en torno a la reactivación de la minería, constituía la razón de su alianza con el Gobierno⁷.

De este modo, asistimos a un enfrentamiento entre trabajadores producido por la ausencia de soluciones a sus problemas vitales por parte del Gobierno, que retrocede cada vez que sus radicales discursos provocan la molestia de las transnacionales y las oligarquías de oriente. No cabe duda que esta lucha intestina acaba favoreciendo a las transnacionales, que la alientan con la esperanza de que se siga encubriendo la identidad de los verdaderos responsables y se mantenga a los trabajadores alejados de toda acción dirigida contra sus intereses.

NOTAS:

1. En 1995 existían 428 cooperativas, en el presente éstas llegan a 510. Las cooperativas empleaban 28.000 trabajadores en 1986, para fines de los noventa éstos sobrepasaban las 50.000 personas.
2. “Plan Nacional de Desarrollo. Bolivia digna, soberana, productiva y democrática para Vivir Bien”.
3. Según Hevia, J.L. y Molina, R. (Estudio medio-ambiental de la minería mediana, pequeña y artesanal en Bolivia, IISEC, 1997), los representantes son “quienes hacen la labor del socio a cambio de una remuneración de entre un 20 a 30 % de la producción que le corresponde al socio a quien representa” y los voluntarios son los “que realizan diversas tareas sustituyendo a los socios; no se les paga en efectivo, sino que se les autoriza a trabajar un tiempo para su provecho”.
4. De acuerdo a Loayza, F. y Franco, I. (Evaluación socioeconómica rápida de Chima Municipio de Tipuani, departamento de La Paz, IDRC, 2003) la cooperativa aurífera Molletero, perteneciente a 48 socios, emplearía alrededor de 600 trabajadores, entre voluntarios y empleados.
5. Según Hevia y Molina, op.cit., la diferencia entre el ingreso neto promedio de una cooperativa estannífera que usa trabajo manual y otra semi-mecanizada, puede ser del 57% por t.m.f.
6. La Prensa de 13/09/06, informa que se habría ofrecido 1.500.000 dólares por la compra de acciones.
7. En la actualidad varios proyectos mineros como San Bartolomé o Pulacayo avanzan sobre la base de contratos de asociación entre cooperativas y empresas extranjeras.

ALERTA LABORAL N° 49

(ABRIL 2007)

El desempleo en Bolivia no es un tema que preocupe al actual gobierno. En un seminario sus representantes se limitaron a ofrecer promesas a los desocupados, los cuales advirtieron la total ausencia de una política seria para acabar con el desempleo en el país.

¿HABRÁ TRABAJO EN BOLIVIA?

UNA PREGUNTA QUE EL GOBIERNO NO PUEDE RESPONDER

Eran al menos 200 las personas que ingresaron a la Casa Social del Maestro de La Paz.

Llegaron desde El Alto, Oruro, Cochabamba y Sucre hasta la sede de gobierno con los bolsillos vacíos y los oídos cansados de escuchar promesas. Buscaban respuestas concretas del Gobierno central, prefectural y municipal para el dramático problema del desempleo que afecta a más de 315 mil personas en el área urbana del país¹.

Al promediar las 14:30 del 7 de marzo, los representantes de la Coordinadora Central de Desempleados, Trabajadores de las Federaciones de Desempleados del Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE), Asociación de Desempleados del Departamento de La Paz y de El Alto, así como del Movimiento de Profesionales Desocupados, habían terminado de acomodar sus pancartas y carteles para el seminario ¿Habrà trabajo en Bolivia?, organizado por la Confederación de Desocupados y el apoyo del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Carlos Michaga, dirigente de los desocupados de Sucre, esperaba el inicio del evento. Tiene 45 años en la espalda y siete hijos que mantener. Llegó a La Paz para ver si alguna de las propuestas del Gobierno podría responder a la interrogante del empleo. “Pedimos una respuesta positiva del Gobierno, ya no el PLANE ni PROPAÍS. Queremos trabajo permanente con un sueldo digno”, manifiesta Michaga quien, por el momento, tiene que conformarse con lo poco que le reditúa el trabajo eventual en la mina.

A Rosendo Condori, representante de la Federación de Trabajadores Libres Desocupados de Cochabamba, el trabajo independiente le retorna tan precarios recursos que tiene que multiplicar sus fuerzas para hacer, a la vez, de albañil y comerciante minorista para solventar escasamente las necesidades de su esposa y sus seis hijos, quienes al igual que él deben aportar al hogar.

Hasta el año 2002, el sector informal de la economía ocupó a 453.457 personas (87.2%), las mismas que ganaron menos de un salario mínimo nacional, en tanto que el sector formal ocupó sólo a 66.350 personas (12.8%). En términos generales, la población ocupada en el área urbana del país (1.908.325 personas) que gana menos de un salario mínimo nacional alcanza a 519.807 personas (27.2%)².

Los hijos del neoliberalismo

“El modelo neoliberal ha creado la desocupación en el país, nosotros emergemos de este modelo. Es la causa de nuestra desgracia porque ha traído el hambre y la miseria al país”, fueron las palabras del ejecutivo de la Confederación de Desocupados de Bolivia, Alfredo Paredes, con las que inauguró el seminario.

Según datos del CEDLA más de 20 años de aplicación de la política neoliberal en el país ha generado consecuencias negativas para los trabajadores. El trabajo asalariado se redujo de 54% el año 1992 a 46% el 2001, consecuencia de ello la oferta laboral creció de 4.5% del 2004 a 11.8 % para el 2006³, es decir 315 mil personas cesantes.

La lucha en las calles por la consecución de una fuente de empleo ha llevado a este sector a organizarse. Fue así que se conformaron las federaciones departamentales y la con-federación: “El año 2000 hemos empezado a dar batalla al gobierno (...). Los desocupados tenemos el derecho de insertarnos a la vida económica y contribuir con nuestra fuerza de trabajo al desarrollo del país”, reivindicó Paredes.

Él como el resto de los asistentes al seminario, eran conscientes de que las estructuras gubernamentales del pasado y la actual no han respondido las demandas del sector, pero consideró que eventos como éste permiten reafirmar su posición como organización y mantener cierta expectativa de solución: “Tenemos la esperanza de que los representantes del Gobierno central y los municipales nos hagan conocer qué políticas de empleo tienen para los desocupados”.

¿90 mil nuevos empleos?

Sin embargo, esta expectativa fue desdibujándose conforme los expositores pasaron por la palestra. El primero de ellos fue el representante de la Unidad de Análisis de Políticas Económicas (UDAPE), Fernando Landa quien anunció que el actual Gobierno creará 90 mil nuevos empleos por año, a través del Plan Nacional de Desarrollo.

Para Landa la denominada refundación de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB) y la inversión extranjera que ingresará al país a través de los proyectos: minero San Cristóbal y siderúrgico Mutún, entre otros, serán suficientes para crear dicha cantidad de empleos.

Aunque reconoció que este tipo de inversión, intensiva en capital, no se caracteriza por contratar a un número significativo de trabajadores, considera que el Estado percibirá una mayor cantidad de ingresos, los cuales se destinarán a la reactivación de proyectos como el PLANE y PROPAIS, así como el fomento a la creación de microempresas.

Esta propuesta fue fuertemente cuestionada por los asistentes al seminario, debido a que no vieron ninguna diferencia entre éstas y las que hizo Gonzalo Sánchez de Lozada en su campaña electoral de 1993, al prometer la creación de 500 mil nuevos empleos gracias a la “capitalización” de las empresas estatales. Con la liberalización de la economía sólo se han precarizado los empleos.

A pesar de ello, hay quienes consideran a estos empleos eventuales y de baja calidad, una solución inmediata al hambre. Una ex trabajadora del PLANE hizo conocer su desesperación con estas palabras: “Santos Ramírez (senador del Movimiento Al Socialismo MAS) nos ha prometido empleo en el PLANE o en el PROPAIS, pero hasta ahora no vemos ningún resultado concreto ¡No hay qué poner a la olla. Estamos muriendo de hambre!”, reclamó a tiempo de entregarle un legajo de papeles, que según indicó, eran proyectos de empleo que trabajó el sector para que le hiciera llegar al senador, pedido que las ex trabajadoras del PLANE aplaudieron.

Por su parte, el dirigente de la Central Obrera Boliviana (COB), Mario Bustamante consultó sobre la ubicación de dichos empleos y si éstos serían producto de una futura industrialización del país o no.

Landa aclaró que los 90 mil empleos no serán generados por el sector público, sino que serán producto de una futura reactivación económica. Habló de fuentes de trabajo indirectas: “Es posible que muchos de los desempleados vayan a trabajar al oriente en la agroindustria”, e incluso se animó a sugerir que “las señoras presentes podrían ir a vender comida a los trabajadores en el Mutún”.

Lo que Landa no pudo responder a Bustamante fue si con el actual Gobierno: “¿va a cambiar la estructura económica, las relaciones de producción, va a cambiar el modelo económico en el país?”. Para el dirigente de la COB, sólo así se generaría empleo digno.

Algunas sugerencias para vivir bien

El representante del Ministerio de Trabajo, José Arzabe presentó el Plan Bolivia Digna y Productiva Para Vivir Bien (2007-2010). Empezó dando algunas cifras sobre empleo y desempleo en Bolivia, para luego pasar a las mejoras administrativas que se efectúan en esa repartición de Gobierno. Posteriormente abordó el tema de las políticas asumidas para la defensa de los derechos laborales y terminó hablando de la recuperación de la dignidad del trabajo. Olvidó que el seminario estaba dirigido y organizado por gente que carece de una fuente de empleo y que, por tanto, no son sujetos de tales beneficios.

Luego de esta exposición, los asistentes tuvieron que reiterar la misma pregunta ¿cuáles son las políticas concretas que este Gobierno tiene para contrarrestar el problema del desempleo en Bolivia?

Entonces el funcionario del ministerio salió del paso con: “dos programas concretos de desempleo”: Uno destinado a jóvenes profesionales desempleados y otro para los desempleados en general. 100 millones de dólares estarían destinados a financiar estos programas. Sin embargo, no especificó la fuente de estos recursos, la fecha de inicio de los programas, ni la cobertura de los mismos.

Más paliativos

Francisco Balderrama, director de Productividad y Competitividad de la Alcaldía de La Paz ofertó dos programas al sector de desocupados: uno, denominado “Mi

primer empleo”, destinado a la capacitación técnica e inserción laboral de jóvenes de entre 17 y 24 años y bajos recursos económicos.

El segundo: el Fondo Concursable Productivo, dirigido a trabajadores por cuenta propia, desempleados y comerciantes en vía pública. “Los interesados deben agruparse entre 15 y 40 personas que quieran prestar servicios como albañiles, carpinteros, plomeros. Se presentan los proyectos y los mejores recibirán el financiamiento para implementarlo”, explicó.

Y finalmente lanzó otra alternativa para los desocupados: la 2da. Feria a la Inversa que realiza anualmente la comuna paceña.

Agotadas las exposiciones tanto del Gobierno central como del municipal de La Paz —el representante del Concejo Municipal de El Alto, Elías Troche ni de la Prefectura se presentaron al evento— los asistentes confirmaron lo que temían desde el principio: el actual Gobierno no tiene una política clara para fomentar la creación de empleo estable con un salario digno y donde se respeten los derechos laborales vigentes en el país.

NOTAS:

1. Según las proyecciones del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) la tasa del desempleo abierto en el área urbana del país, habría alcanzado el año 2006 a 11.8% en relación a la Población Económicamente Activa (PEA). Efraín Huanca. Control Ciudadano. 2006.
2. *Ibíd.*
3. Rojas Bruno. *El empleo en tiempos del neoliberalismo. Febrero de 2007. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).*

ALERTA LABORAL N° 50

(MAYO 2007)

Todos los programas de empleo tienen un denominador común: la creación de fuentes de trabajo temporales, desprotegidas y con remuneraciones bajas. Se trata de empleos que reproducen las condiciones precarias de trabajo en que se encuentra casi el 80% de la población urbana ocupada del país.

LA CALIDAD DEL TRABAJO SOBRE EL TAPETE

¿QUÉ TIPO DE EMPLEO

ENCONTRARÁN LOS TRABAJADORES?

En el Plan Nacional de Desarrollo, el Gobierno de Evo Morales propuso un conjunto de medidas con la finalidad de enfrentar el desempleo en Bolivia y “dignificar” el empleo. Con el Programa contra la Pobreza y Apoyo a la Inversión Solidaria (Propaís) y el Empleo Digno Intensivo de Mano de Obra (Edimo), se apuesta a la generación de empleos temporales y de “emergencia” que en el fondo no aportarán a la solución de la creación de fuentes de trabajo estables, productivas y plenas.

En efecto, el Gobierno puso en marcha, según la agencia de prensa oficial ABI, “un vasto plan para la creación de 90.000 empleos sobre la base de cuatro programas: ‘Empleos en acción’, ‘Jóvenes en acción’ (con Aquí me quedo), ‘Municipios o Comunidades en Acción’ y la distribución del bono escolar ‘Juancito Pinto’ destinados “exclusivamente a disminuir la tasa de desempleo en el mercado y beneficiar a las personas más vulnerables del área periurbana, urbana y rural de todo el país”, destaca la agencia mencionada¹.

A este conjunto deben agregarse los programas “Mi primer empleo” y otras acciones encaradas por los gobiernos municipales y el Ministerio de Trabajo que se propone crear 70 mil empleos nuevos en los próximos meses².

El auge del trabajo eventual

Para el propósito de crear empleos se prevén millonarias inversiones con respaldo de organismos multilaterales como el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El plan “Empleos en acción” en el marco del Propaís contaría con 21.3 millones de dólares con créditos del BID y el programa Edimo, articulado al Plan Nacional de Reconstrucción y Rehabilitación de las regiones afectadas por los desastres naturales, tendría una inversión de un millón de dólares americanos. Ambos generarían 10.000 y 7.400 empleos temporales, respectivamente. En la misma línea se enmarcan los otros programas.

Todos ellos tienen un denominador común: la creación de fuentes de trabajo temporales, desprotegidas y con remuneraciones bajas. Justamente, los contratos de trabajo previstos no exceden los 12 meses, siendo la mayoría de tres meses de duración; los salarios oscilan entre 525 bolivianos, en el caso del Propaís, y 800 bolivianos en el programa “Mi primer empleo” para jóvenes profesionales; ninguno de los programas consideran el acceso a un seguro de salud y accidentes de trabajo.

Se trata de empleos que reproducen las condiciones precarias de trabajo en que se encuentra casi el 80% de la población urbana ocupada del país que carece de un empleo pleno, según información disponible para el año 2001.

Este tipo de empleo contribuye a una de las peores expresiones de la flexibilización laboral en estos casi 22 años de neoliberalismo, cual es la expansión de empleos eventuales, fuente de negación de derechos laborales y de reproducción de niveles de pobreza.

Aumento en los últimos años

En los últimos años se ha comprobado que la antigüedad laboral no supera los cinco años de permanencia en un centro de trabajo. Ya para el año 2001, el 45% de la población urbana ocupada contaba con empleos temporales. A esto se suman los bajos salarios de la fuerza de trabajo desprotegida y con bajo nivel de organización, condiciones necesarias para la acumulación del capital.

Por ello es que las propuestas del Gobierno son insuficientes en la actualidad, pues desconocen los cambios ocurridos en los mercados de trabajo urbanos, cuyas manifestaciones principales como el desempleo, el subempleo, los altos niveles de terciarización y subcontratación, la reducción de costos laborales, el crecimiento del trabajo informal, la disminución de la capacidad de compra de los salarios y la ampliación de la jornada laboral, retratan el panorama sombrío del trabajo en Bolivia.

Si la orientación de los programas de empleo del Gobierno se mantiene con estas tendencias, es probable que la calidad de empleo no cambie, por lo que cualquier disminución de la tasa de desempleo puede no ser una noticia alentadora.

NOTAS:

1. Agencia ABI, 20 de abril de 2007.
2. *Jornada*, 24 de abril de 2007.

Algunos sectores económicos demandarán mayor número de mano de obra para este 2007, como la construcción, los servicios financieros y los sectores de hidrocarburos y minería. 118.273 nuevas fuentes de empleo corresponderían al área urbana. Pese al dinamismo de la economía, la desocupación seguirá afectando a una buena parte de la población en edad de trabajar.

BAJARÁ EL DESEMPLEO, PERO...

261 MIL PERSONAS NO ENCONTRARÁN TRABAJO EN LAS CIUDADES

Durante el año 2007, cerca de 261 mil personas estarían desempleadas en las ciudades del país. Esto equivale al 9.5% de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, se trata del número de bolivianos y bolivianas que estando en condiciones de trabajar, buscarán empleo pero no lo encontrarán.

La proyección del desempleo abierto en el área urbana se realiza en base al crecimiento de la economía, calculado en 4,62% para esta gestión. Este crecimiento del PIB será diferenciado según cada sector económico. De acuerdo a esta proyección, el sector que más crecería en el 2007, de manera extraordinaria, sería la *Construcción* (17,40%), seguido de los *Servicios Financieros* (13,89%), y de los sectores de *Hidrocarburos* (6,43%) y *Minería* (11,21%).

El crecimiento y el mercado laboral

El crecimiento del PIB provoca un efecto en el mercado laboral. Si para este año se proyecta el 4.62%, quiere decir que la economía creará unos 146.387 nuevos empleos, de los cuales 118.273 corresponderían al área urbana.

La actividad de la *Industria Manufacturera* se constituiría en el principal sector generador de empleo, cuyo aporte llegaría hasta 28.235 nuevos empleos. Es necesario notar que pese a esta cifra, la manufactura bajó en crecimiento en relación al año pasado.

La *Construcción* ocuparía el segundo lugar en la generación de empleo con 25.824 nuevas fuentes de trabajo. Este aporte provendría, esencialmente, del incremento del gasto público para la implementación del Plan de Vivienda, la reconstrucción de las regiones afectadas por el fenómeno del Niño y la construcción de un nuevo gasoducto. Esto explicaría que el crecimiento de este sector haya pasado de 4.46% el 2006 a 17.40% en esta gestión.

El sector del *Comercio* se encontraría en tercer lugar con 23.239 nuevos puestos, indicando un crecimiento de 3.58% similar a la gestión pasada cuando fue de 3.45%. El nivel de crecimiento de esta actividad y la generación de nuevos empleos se daría por el impacto de la expansión de la construcción, la minería y los márgenes de la intermediación comercial de productos nacionales e internacionales.

Otro sector importante es el de *Otros Servicios* —que incluye actividades como los servicios a las empresas, servicios de restaurantes y hoteles, muchos de los cuales se desenvuelven en el denominado sector informal— con 16.253 nuevos empleos.

Entre el desempleo y el trabajo de mala calidad

Si bien los sectores mencionados generarían nuevas fuentes de empleo, a los que se suman otros como el *Transporte* (7.948), la *Administración Pública* (5.997), los *Servicios Financieros* (3.199), la *Extracción Minera* (6.014), existe una parte de la PEA —el 9.5%— que quedaría excluida de las nuevas fuentes de empleo.

Así, el excedente de la fuerza de trabajo llegaría a 261 mil personas pese al dinamismo de algunos sectores económicos. A pesar de la caída en las cifras del desempleo —en el 2006 se proyectó un porcentaje de 11.3%, en 2005, 12% y en 2004, 11,7%— se puede ver que el sector de desocupados seguirá siendo una preocupación en el país, en el que muchos están dispuestos a acceder a todo tipo de empleo, no importa si eventual, desprotegido o con bajos salarios. Todo vale por una fuente de sobrevivencia.

En otras palabras, Bolivia no sólo enfrenta el desempleo estructural desde la década de los noventa, sino que el mercado laboral ha generado fuentes de trabajo con un perfil ocupacional que redundará en el deterioro de las condiciones laborales.

Algunas consideraciones sobre la estimación del desempleo

Sobre la estimación del desempleo abierto conviene hacer algunas consideraciones. Debido a dificultades en el acceso a la información, no es posible calcular de manera más precisa el efecto del crecimiento de algunas actividades económicas, los efectos de algunas medidas implementadas por el Gobierno, así como medir los alcances de la migración de bolivianos a otros países.

En este sentido, vale la pena tomar en cuenta que en relación al sector de la *Construcción*, una parte importante de sus actividades de construcción de viviendas y reconstrucción de infraestructura caminera, será realizada en el área rural, por lo que el impacto de las nuevas fuentes de trabajo en el sector de la construcción sobre el nivel de desempleo en las áreas urbanas, podría ser menor al estimado.

Por otro lado, el impacto de una mayor actividad en la minería, sobre el desempleo urbano, podría ser menor en la medida en que una parte importante de los proyectos mineros recurren a mano de obra del área rural de la misma región.

En el caso de la conclusión del plazo para la importación legal de ropa usada, esta medida podría implicar la pérdida de miles de fuentes de trabajo en el sector, afectando drásticamente el nivel del desempleo.

Finalmente, la migración al exterior podría tener un doble efecto contradictorio: si los emigrantes son personas desempleadas que buscan activamente una fuente de trabajo, se reduciría la tasa de desempleo abierto; pero, por otra parte, si se trata de personas en condición de inactividad (como las amas de casa, estudiantes o personas desalentadas), no afectaría la tasa de desempleo abierto.

Cuadro 1
Bolivia: proyecciones de crecimiento del PIB según actividad económica
(En porcentaje)

Actividad económica	2006	2007	Incidencia 2007
Producto Interno Bruto	4,63	4,62	4,62
Impuestos	5,24	6,30	0,60
Agropecuaria	4,53	(1,15)	(0,17)
Petróleo crudo y gas natural	4,84	6,43	0,44
Extracción Minera	3,74	11,21	0,45
Industria manufacturera	8,05	5,22	0,89
Electricidad Gas y Agua	3,53	4,20	0,08
Construcción	4,46	17,40	0,45
Comercio	3,45	3,58	0,29
Transportes	4,22	3,80	0,32
Comunicaciones	3,99	3,50	0,09
Servicios Financieros	12,81	13,89	0,44
Administración pública	3,65	3,55	0,32
Otros servicios (*)	0,16	3,32	0,40

(*) Otros servicios incluye servicios a las empresas, servicios comunales, sociales, personales y doméstico, restaurantes y hoteles, y servicios bancarios imputados.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2**Bolivia: proyecciones de empleo estimada por actividad económica 2006-2007
(Número de personas)**

Actividad económica	2006 Requerimiento de empleo	2007 Requerimiento de empleo	2007 Nuevos empleos
Agropecuaria	1.777.288	1.804.569	27.281
Petróleo crudo y gas natural	13.980	14.813	833
Extracción Minera	64.006	70.021	6.014
Industria manufacturera	547.593	575.829	28.235
Electricidad Gas y Agua	17.178	17.972	795
Construcción	159.685	185.509	25.824
Comercio	649.127	672.366	23.239
Transportes	197.390	205.338	7.948
Comunicaciones	19.248	20.019	771
Servicios Financieros	33.593	36.792	3.199
Administración pública	145.945	151.941	5.997
Otros servicios (*)	479.197	495.450	16.253
Total Bolivia	4.104.231	4.250.618	146.387
Total urbano (1)	2.312.963	2.431.236	118.273

(*) Otros servicios incluyen servicios a las empresas, servicios comunales, sociales, personales y domésticos, restaurantes y hoteles, y servicios bancarios imputados.

(1) No incluye la actividad agropecuaria ni la extracción de petróleo crudo y gas natural.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3**Bolivia: tasa de desempleo abierto estimada en el área rural
(Número de personas)**

Variables	2004 Estimación a diciembre	2005 Estimación a diciembre	2006 Estimación a diciembre	2007 Estimación a diciembre
Población Total (PT)	5.875.679	6.055.392	6.129.586	6.388.232
Población en Edad de Trabajar (PET)	4.659.349	4.831.745	5.010.519	5.195.909
Población económicamente activa (PEA)	2.563.173	2.625.714	2.695.558	2.769.955
Población ocupada (PO)	2.262.035	2.308.397	2.389.753	2.508.026
Población desocupada (PD)	301.138	317.317	305.805	261.930
Población económicamente inactiva (PEI)	2.096.176	2.206.031	2.314.961	2.425.953
Tasa Global de Participación	55,0	54,3	53,8	53,3
Tasa de Desempleo Abierto	11,7	12,1	11,3	9,5
Tasa Crecimiento PEI	4,7	5,2	4,9	4,8

Fuente: Elaboración propia.

Los bolivianos migraron desde hace muchos años a diferentes lugares de Latinoamérica y Estados Unidos, pero en los últimos años los compatriotas han optado por irse a España. El motivo, más que mejorar sus ingresos o acceder a empleos de calidad, es la lucha por la supervivencia.

**CERCA DE TRES MILLONES DE BOLIVIANOS
EMIGRARON**

LOS QUE SE VAN Y LOS QUE SE QUEDAN

Nunca estuvo entre sus alternativas salir del país y dejar a la familia, menos aún emigrar en busca de empleo; lo que esperaba era contar con una renta dentro de poco tiempo. Sin embargo, luego de haber sido despedida y enterarse que, a pesar de cumplir con los años requeridos para jubilarse, no le alcanzaban los aportes efectuados, tuvo que admitir que su única salida era emigrar a España*.

“Saqué fuerzas de donde no las hay para poder partir porque, como toda madre, dejar a los hijos y a los nietos, para mí ha sido una decisión difícil. Sin embargo... como yo necesitaba para mi jubilación, con el dolor de mi corazón dejé a mi familia”, dice mientras ahoga el dolor del recuerdo en la garganta, una señora con aproximadamente 60 años de edad que retornó de España, cuyo nombre prefiere mantener en reserva.

Así como ella, alrededor de tres millones de bolivianos han dejado su vida y su gente para buscar en otros países las oportunidades que Bolivia no puede ofrecer. Según datos del Servicio Nacional de Migración (Senamig) 400 mil de bolivianos están en España, un millón y medio en Argentina, 800 mil en Estados Unidos y 600 mil en Brasil.

Y aún hay muchos más que no lograron remontar vuelo antes de que el gobierno español comience a exigir el visado para el ingreso de extranjeros a ese país (1 de abril de 2007). O que tuvieron la mala suerte de que el Lloyd Aéreo Boliviano les vendiera boletos para un viaje que no podía realizar.

Los que se quedan

Los que se quedan tienen que vivir con ese espacio vacío en la mesa, con los besos y abrazos por escrito, con la familia rota hasta próximo aviso. “Existen recuerdos... llegar a casa y no ver a mamá, mis hermanos son mayores yo me quedé sola en la casa. Una pena, mi vida cambió, mis hermanos están más en la calle... Antes mi mamá siempre esperaba en la casa para cenar”, ahora una joven, quien vio partir a su madre a España en busca de trabajo y mejores condiciones de vida.

Los que se quedan, a pesar de ser profesionales, tampoco tienen la garantía de contar con un empleo. Según Miguel Romero autor del estudio Diagnóstico sobre la situación de la migración boliviana en España, hasta el 2000 migraba gente con mano

de obra no cualificada, para el 2003 y 2004 comienza la migración de profesionales, lo que él denomina fuga de mentes.

Mucho trabajo por poco dinero

Pese al drama que viven bolivianos y bolivianas a un lado y al otro de las fronteras, España sigue siendo atractiva para quienes no encuentran trabajo en el país, sobre todo para la población femenina. De acuerdo al mismo estudio, las mujeres que trabajan en este país conforman el 56% de la población migrante. “Esto porque en España hay una amplia oferta para trabajadoras del hogar destinada al cuidado de ancianos y niños”, apunta Romero.

En términos generales los compatriotas van a España a desempeñar labores de baja cobertura. Según Víctor Vacaflares responsable del Capítulo Boliviano de Derechos Humanos: “El mercado que ofrece España, en relación a otros países, es amplio para trabajos indeseables para los propios europeos y españoles”. Los empleadores contratan a los bolivianos con un bajo salario y sin ningún tipo de protección ni beneficio social.

Las condiciones de vida en el país ibérico no son las mejores. Según Romero los salarios oscilan entre 400 y 900 euros mensuales con un promedio de 600. Una persona que vive en las mínimas condiciones gasta más o menos 400, compartiendo entre varias personas un departamento o habitación, quedándole para enviar a su familia aproximadamente 200 euros.

Aunque la capacidad de ahorro parezca reducida, las remesas en Bolivia se han convertido en un fenómeno económico importante. Cada año llega al país, un promedio de 860 millones de dólares. Monto mayor a la inversión pública registrada el año 2006 que alcanzó a 610 millones de dólares, según datos del Banco Central de Bolivia.

La pobreza empuja fuera del país

Vacaflares señala que Bolivia es parte de este fenómeno mundial, en el cual mucho tiene que ver la pobreza, falta de salud, educación, vivienda y fundamentalmente falta de trabajo, “es una estrategia de supervivencia de los pobres”.

Para el analista Bruno Rojas, del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), las causas estructurales de la migración a España radican en que “Bolivia es un país dependiente, es un país de escaso desarrollo industrial, es un país con débil mercado interno, proveedor de materias primas al mercado y a la economía capitalista mundial. Es un país con mercados de trabajo débiles en términos de generación de empleos estables, de empleos plenos”.

NOTA:

- * Esta nota se elaboró en base al guión del reportaje sobre migración laboral que se emite en la revista Alerta Laboral por Radio Continental.

Una comisión intersectorial conformada por organizaciones laborales, trabaja una propuesta para modificar el sistema de pensiones privatizado en 1996, mientras el gobierno plantea cambios en la edad de jubilación, en el número de cotizaciones, pero no en el carácter privado del sistema actual.

LA ESENCIA DEL MODELO EN CUESTIÓN

LA “REFORMA” A LA REFORMA DE PENSIONES

El 80% de la población ocupada en Bolivia no tiene acceso a ningún sistema de jubilación¹. Esta es una consecuencia lógica de la aplicación de un sistema de pensiones que no obedece al principio de protección de la fuerza de trabajo.

Hasta abril del 2007 se ha registrado un total de 905.269 personas mayores de 55 años en el país. De éstas, el 70%, es decir 635.167 se hallan desprotegidas; no se encuentran integradas en el actual sistema de capitalización individual ni en el antiguo sistema de reparto².

Siendo que el sistema de pensiones vigente excluye a la mayoría de la población tanto en edad de jubilarse como con perspectivas de hacerlo, las organizaciones sociales han propuesto la abrogación de la Ley de Pensiones 1732 y la restitución del anterior sistema de reparto. El Gobierno, por su parte, se limita a modificar los parámetros de medición de la edad y el número de cotizaciones requeridas para la jubilación, conservando los pilares esenciales del sistema privado de pensiones.

La evaluación de la reforma

Hasta 1997, en Bolivia los seguros de largo plazo estaban cubiertos por el sistema de reparto simple. En este sistema tripartito, el Estado aportaba con un 1.5%, por concepto de seguro de vejez, invalidez y muerte. El empleador, por su parte, aportaba con el 6.5% a la jubilación del trabajador. Ambos aportes incrementaban el monto recibido por el trabajador en su jubilación.

La Ley 1732, aprobada durante el gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada, privatizó la seguridad social transfiriendo a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) la administración de los ahorros de los trabajadores. Este nuevo sistema desecha los principios de solidaridad anulando la intervención estatal ya que se basa, casi únicamente, en el aporte individual en tanto que el aporte patronal fue reducido a la mitad: de 6.5% a 3.4%, de los cuales 1.71% cubre la prima de riesgo profesional y un 2% va al fondo provivienda.

A casi 10 años de su aplicación, las organizaciones sociales —reunidas en una comisión intersectorial especial— consideran que la reforma de pensiones fue un fracaso en cuanto al cumplimiento de sus objetivos sociales y financieros.

Gracias a este impulso de las organizaciones, se ha retomado el debate en torno al tema de la seguridad social y se está preparando una propuesta de “reforma” a la reforma de pensiones. El Gobierno ha presentado algunos lineamientos para reformar el actual sistema de pensiones sin restituir el principio tripartito de financiamiento del sistema de jubilación, manteniendo así la orientación de la Ley 1732 por la que el empresario queda casi absuelto de aportar para la jubilación de los trabajadores³.

De acuerdo a ese sistema, el trabajador debe ser el único responsable de su jubilación, debiendo aportar el 10% de su salario. De esta forma se conserva uno de los pilares fundamentales del sistema neoliberal de pensiones. Aunque el Tesoro General de la Nación (TGN) se haría cargo de la administración y el correspondiente pago a los jubilados, el registro de los aportantes quedaría a cargo de una entidad privada⁴.

Cobertura y rentas

El Viceministerio de Pensiones propone, además, modificar algunos parámetros en el sistema de jubilación. Se reducirían tanto la edad tope de jubilación de 65 a 60 años, como el número de cotizaciones de 300 a 240 —manteniendo intacto el porcentaje de cotización del trabajador durante su vida activa—; sin embargo, la renta sufriría un recorte de un 10%. Es decir que los jubilados⁵ ya no percibirán el 70% de su salario, sino el 60%.

En conclusión, la propuesta del Gobierno para reformar el actual sistema privado de pensiones deja en pie dos de sus pilares fundamentales: la empresa privada seguirá acumulando capital con el salario de los trabajadores, manteniéndose al margen de los aportes para la jubilación de los trabajadores. Todo ello con la finalidad de minimizar sus costos laborales y ampliar sus márgenes de ganancia. La pregunta es: ¿será posible que a través de esta reforma se reduzca de manera sustancial la exclusión de las grandes mayorías del derecho a una jubilación con rentas dignas?

NOTAS:

1. CEDLA, Exposición en Power Point de Bruno Rojas.
2. Exposición en Power Point del Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros-Ministerio de Hacienda, abril de 2007.
3. Exposición en Power Point del Viceministerio de Pensiones, ya citado. Lamentablemente, también el Informe Ejecutivo de la Comisión Técnica encargada de elaborar la nueva ley de pensiones, de 10 de abril de 2007, reduce la cotización de los empresarios a los “riesgos profesionales”, cuestión que en la actualidad ya existe.
4. Exposición en Power Point del Viceministerio de Pensiones, ya citado.
5. Ibid.

ALERTA LABORAL Nº 51

(JUNIO 2007)

Frente al fracaso del diálogo con el Gobierno para tratar el pliego único, la organización nacional de los trabajadores no objeta ni rechaza la respuesta escrita que le envió el Ministro de Trabajo.

SIN PODER DE CONVOCATORIA NI DE NEGOCIACIÓN

COB: ENTRE LA CRISIS Y LA RECUPERACIÓN

La arremetida del neoliberalismo, en más de 20 años, ha desarticulado el movimiento laboral, dejando a la Central Obrera Boliviana (COB) en una profunda crisis política, ideológica y organizativa, coinciden varios dirigentes cobistas. Frente a ello, la mayoría de sus sectores cree que la organización se halla en un proceso de recuperación, mientras que una parte minoritaria considera que hace falta impulsar la reideologización a partir de viejas tesis políticas.

En medio de este escenario, durante las últimas semanas, la COB ha presentado un pliego único que no ha podido ser negociado con el Gobierno. Luego de romperse el diálogo la dirigencia convocó a un ampliado nacional, en el cual de 68 organizaciones afiliadas, asistieron sólo 25, por lo que la reunión se realizó sin quórum.

Pese a la resolución de no convocar a movilizaciones, la COB no se pronunció sobre la aceptación o no de la respuesta al pliego enviada por el ministro de Trabajo, Walter Delgadillo. Tampoco ha rechazado la propuesta del Gobierno de conformar una alianza estratégica.

Independencia política

Desde hace bastante tiempo el Gobierno propuso a la COB establecer una alianza estratégica debido a que encuentra coincidencias programáticas con ella: “históricamente lo que está haciendo este Gobierno es lo que permanentemente ha planteado la COB, construir un país con mayor calidad de vida, sin discriminación, con trabajo digno”, ha señalado recientemente Delgadillo y que ésta no tiene por qué ser una injerencia política, “respetamos eso, no le hemos pedido que se incorpore al Gobierno, precisamente por respeto a sus normas democráticas e independencia sindical”, añadió la autoridad.

Los estatutos de la COB señalan que esta organización debe guardar independencia respecto a los partidos políticos. Este es un principio que los dirigentes sindicales dicen respetar, sin embargo “hay dirigentes masistas en el seno de la COB y hay otros de los partidos tradicionales”, denuncia Armando Durán, dirigente de un sector afiliado a esta máxima organización laboral, quien además reclama que este sector no ha logrado introducir sus demandas en el pliego presentado al Gobierno.

Ramiro Condori, secretario de Finanzas de la COB denuncia que el Gobierno de Evo Morales “intenta prostituir a los dirigentes y hacer paralelismo a la labor sindical a través de la organización de un Estado Mayor del Pueblo.

Sin embargo, reivindica los principios de independencia política y de clase de la máxima organización laboral y minimiza la participación de Evo Morales en la marcha del Primero de Mayo, “él ha querido buscar protagonismo, que le ha salido mal, porque nosotros no le hemos permitido ni siquiera que toque el lienzo. Luego, todos (los marchistas de la COB), se fueron a San Francisco y los masistas hacia la Plaza Murillo”.

El secretario ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Oruro, Miguel Zubieta considera de vital importancia mantener la independencia política de la COB respecto de los gobiernos de turno. “Es de conocimiento de los trabajadores que cualquier forma de apoyar abiertamente al Gobierno vigente significaría un rompimiento con nuestras normas estatutarias, con nuestros principios y por otra parte, ahondaría peligrosamente la división y la falta de cohesión que todavía existe en la COB”.

El dirigente sindical, como la mayoría de ellos, considera que la COB vive un proceso de franca recuperación. Lo propio piensa Delgadillo a quien dice interesarle una COB robustecida para alcanzar los objetivos comunes. El dirigente del sector cooperativista agropecuario, Mario Bustamante no está de acuerdo con esto. Para él la COB se encuentra en una profunda crisis política, ideológica y organizativa.

Independencia de clase

Bustamante no considera que entre el Gobierno y los trabajadores existan coincidencias programáticas porque, en su criterio, la clase obrera debe propender al cambio de estructuras en el país y “no al reformismo del MAS”.

Una gran parte de la dirigencia sindical, en cambio, tiene la esperanza de encaminar a Evo Morales hacia la izquierda para juntos “derrotar a la derecha” y evitar que ésta logre inclinarlo hacia sus intereses de clase, indican.

Si bien el discurso de los dirigentes se basa en que el actual “proceso de cambio” es fruto de las movilizaciones sociales, de las cuales la COB se siente parte, consideran que este Gobierno es “antiimperialista hacia fuera”, y, “capitalista y neoliberal a ultranza hacia adentro”. Pese a ello, dicen que defenderán el proceso de posibles fracasos. “Nuestro enemigo común no es Evo Morales, sino la derecha que defiende los intereses de las transnacionales”, refrendan uno a uno los dirigentes laborales.

La negociación del Gobierno con la COB está rota. A pesar de que los trabajadores aplaudieron la determinación del ejecutivo para discutir sus demandas en comisiones de trabajo, critican la falta de seriedad con la que se ha llevado a cabo las mismas.

LAS COMISIONES EN TORNO AL PLIEGO ÚNICO
NACIONAL DE LA COB

UN DIÁLOGO ROTO Y 121 PUNTOS SIN SOLUCIÓN

La abrogación de la Ley de Capitalización, Ley INRA, Código Minero y el decreto supremo 21060, así como el rechazo a la firma de un Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos, la refundación de la Corporación Minera de Bolivia (Comibol), la nacionalización e industrialización de los recursos naturales, además del cumplimiento de la *agenda de octubre* son algunas de las demandas más relevantes que la Central Obrera Boliviana (COB) plantea al Gobierno, en su Pliego Único Nacional 2007.

Si bien el documento fue presentado el 26 de abril, tuvo que pasar algo más de un mes para que se logren inaugurar las cuatro mesas de trabajo en las que, entre el 30 de mayo y el 3 de junio, los ministros de Estado y los delegados de la COB debían discutir aspectos puntuales del pliego. Para frustración de ambas partes el diálogo en las cuatro comisiones no duró más de dos días.

La ruptura

El 14 de junio se convocó a un ampliado para que los delegados presentasen un informe a sus bases y se tomaran las determinaciones correspondientes. Fue entonces que se declaró estado de emergencia debido a la ruptura del diálogo con el Gobierno. Los dirigentes consideraron inviable la discusión con mandos intermedios de los ministerios encargados de negociar en las comisiones conformadas. Dicha determinación se haría conocer a través de una carta abierta dirigida al Presidente de la República.

La noche anterior al ampliado, el Gobierno había mandado al Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de la COB una carta que llamaba a los trabajadores a establecer una alianza estratégica con el Gobierno y a restituir las negociaciones, en tanto que el ministro de Trabajo, Walter Delgadillo declaró que el Gobierno ya había enviado respuesta escrita a cada uno de los pedidos de la COB.

Por su parte la organización máxima de los trabajadores no ha asumido ninguna medida de presión, debido a que una movilización en estos momentos favorecería los intereses de la derecha: desestabilizar el proceso iniciado hace más de un año, del cual los trabajadores se sienten parte integrante.

Nacionalización, respuesta económica

La nacionalización de los hidrocarburos es abordada por la COB como uno de los aspectos políticos del pliego. Según el secretario ejecutivo de la COD de Oruro, Miguel Zubieta la recuperación de los recursos naturales, entre ellos los hidrocarburos, es un tema de relevancia estructural para el país por su repercusión en la generación de empleo, incremento salarial y una consecuente mejora de los servicios básicos. “Cuando planteamos, en los primeros puntos del pliego la recuperación de los recursos naturales, estamos dando una respuesta económica al Gobierno para que pueda atender esto otro. No estamos cerrándonos con un simple aumento a los salarios, eso no es coherente dentro de la estructura económica y política que vivimos”, asegura el dirigente.

Si bien con la actual política del Gobierno no se ha logrado una nacionalización propiamente dicha, el Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) ha servido para incrementar los recursos estatales y mejorar la redistribución de los mismos. “El Gobierno ha ofrecido dar un 7% de incremento salarial principalmente a los sectores de salud y educación, porque tenía un IDH que le ha posibilitado hacerlo”, añade el dirigente minero.

La abrogación de la Ley de Capitalización y reversión de las empresas al Estado implica también elevar los recursos para el país, porque aún más del 50% de éstos están en manos de unas cuantas transnacionales. Paralelo a ello está la industrialización, tema que el Gobierno no ha querido abordar. Para Zubieta “sino industrializamos, seguiremos convertidos en un triste país generador y exportador de materias primas”.

El TCP ALBA no es una alternativa al TLC

Otro de los temas relevantes a tratar en la Comisión Política es el rechazo a la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) y al Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA) con Estados Unidos. La lucha de los trabajadores se enmarca en la defensa de la ampliación de la Ley de Promoción Comercial Andina y Erradicación de Droga (ATPDEA).

Para el secretario ejecutivo de la Confederación de Trabajadores Fabriles de Bolivia, Ángel Asturizaga es de vital importancia que se extienda el plazo de preferencias arancelarias para las exportaciones del país, no sólo con Estados Unidos sino con Europa y Asia.

Asturizaga no considera al Tratado de Comercio de los Pueblos TCP-Alba, que el Gobierno de Evo Morales firmó con sus homólogos de Cuba y Venezuela, una alternativa para las exportaciones del país, puesto que éstas no superan los mil dólares; “un mercado como el de EE.UU. con 400 millones de habitantes no se puede hacer a un lado”, sostiene el dirigente fabril.

Entre otros aspectos políticos del pliego petitorio están: la abrogación de la Ley de Capitalización y reversión de las empresas al Estado, cumplimiento de la *agenda de octubre*, la re-nacionalización de las minas y refundación de Comibol, juicio de responsabilidades contra ex autoridades de gobierno que enajenaron los recursos naturales.

El rechazo al pago de la deuda externa está también entre las demandas de los trabajadores, así como a la realización de la actual Asamblea Constituyente “Derivada”, reclaman en su lugar una Asamblea Constituyente Originaria.

La Comisión Política de la COB que debió tratar estos temas con los ministros de Estado, no logró ningún avance.

Salario mínimo: más que una demanda una estrategia

Una de las demandas que debió tratarse en la Comisión Económica es la asignación de 7.500 bolivianos para la canasta familiar y de 1.800 bolivianos como salario mínimo nacional. Al respecto el secretario ejecutivo de la Confederación de Maestros Urbanos de Bolivia, Jaime Rocha considera que el país no está en condiciones para posibilitar ambas peticiones, sin embargo, ve a estos planteamientos como objetivos estratégicos a los cuales los trabajadores no deben renunciar. “Este planteamiento no es viable, pero eso no significa renunciar porque son necesidades reales”.

Señala que en la actual coyuntura los trabajadores deben propender a la reducción de la brecha entre ricos y pobres que el neoliberalismo ha logrado ensanchar durante más de 20 años de aplicación. Y que estos objetivos estratégicos serán el producto de un constante proceso de lucha.

De momento, el ministro de Trabajo ha informado que el incremento salarial del 5% se mantendrá, tanto para el sector público como privado. En tanto que los trabajadores de salud y educación alcanzaron un aumento del 7% para este año.

Al respecto, el dirigente fabril, Ángel Asturizaga considera que tanto el magisterio como los trabajadores en salud tienen todo el derecho de negociar un incremento salarial de manera sectorial, sin embargo destacó que los fabriles quedaron en punto cero, debido a que los empresarios determinaron impugnar el incremento salarial del 5% otorgado por el Gobierno.

Este pedido como los de aprobación de la Ley de Regulación y Fomento Artesanal, la aplicación de una política de creación de empleos, la refundación de la Empresa Nacional de Caminos, la reversión del Lloyd Aéreo Boliviano (LAB) al Estado, entre otras demandas, tampoco han sido discutidas en la Comisión Económica, dado que los ministros de Hacienda y Planificación, que asistieron a la cita el 31 de mayo, se limitaron a exponer las razones por las cuales el Gobierno no puede aceptar un incremento salarial de 1.800 bolivianos y una canasta familiar de 7.500, para luego dejar en manos de autoridades subalternas las negociaciones. Éstas prometieron elaborar una estrategia de incremento salarial durante el próximo año para ser aplicada el 2011.

El incumplimiento de la FES no garantiza la reversión de tierras al Estado

Uno de los puntos más importantes en la agenda de la Comisión Agropecuaria debió ser la abrogación de la Ley del Instituto Nacional de Reforma Agraria (INRA). Y a pesar de que el viceministro de Tierras, Alejandro Almaraz intentó convencer a los dirigentes campesinos sobre los beneficios de la norma, para este sector la actual ley agraria no es más que la continuidad de la política neoliberal de Gonzalo Sánchez de Lozada.

Para el secretario ejecutivo de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB) Rufo Calle, la anterior ley (1715) posibilitaba una reversión efectiva de tierras al Estado, bastaba con declararla área fiscal para luego hacer una redistribución entre los campesinos y comunidades indígenas, en tanto que ahora el incumplimiento de la Función Económica Social de la tierra (FES) no garantizaría dicho retorno y mucho menos su redistribución.

(Continuación de la anterior página)

Calle propone una ley que incorpore el concepto: “la tierra es para quien la trabaja” estipulado en el artículo 166 de la Constitución Política del Estado, que señala: “El trabajo es la fuente fundamental para la adquisición y conservación de la propiedad agraria y se establece el derecho del campesino a la dotación de tierras”.

Este sector va más allá y exige al Gobierno la recuperación del cien por ciento de la tierra y territorio para distribuirlo entre los campesinos y pueblos indígenas, además de todos los recursos naturales. Pide también la mecanización inmediata del agro con la entrega de mil tractores por departamento y acceso a créditos blandos para la industrialización de los productos agropecuarios.

Además de este punto la Comisión Agropecuaria debió tratar con el Gobierno temas relacionados a la elaboración de una política nacional agropecuaria, la abrogación de la Ley 1008, la redelimitación de las áreas protegidas existentes y la defensa de recursos naturales, entre otros.

Rechazo a la Ley de Pensiones

La Comisión Social debía analizar la abrogación de la Ley de Pensiones (1732) para establecer la plena vigencia del Código de Seguridad Social, que establece el sistema de seguridad social solidaria y universal. Al respecto el secretario ejecutivo de la Confederación de Jubilados y Rentistas de Bolivia, Julio García declaró a Radio Continental que se debe recuperar las tres fuentes de financiamiento para la jubilación del asalariado. Es decir los aportes patronales, del Estado y del trabajador.

Pero, por otro lado es importante que este sistema recupere el concepto de solidaridad: que los que gozan de mejor capacidad remunerativa aporten para la gente que no es asalariada, que en su fuente de trabajo no le brinden estabilidad e incluso se encuentre desocupada.

Esta comisión tuvo también el objetivo de analizar temas como: la abrogación de la Ley de Reforma Educativa, el incremento del presupuesto para salud y educación, rechazo a la descentralización y municipalización de la educación, entre otros pedidos.

Ángel Asturizaga, como muchos otros dirigentes, se considera parte de un proceso de cambio, asegura que Evo Morales está en la Presidencia de la República gracias al apoyo de los trabajadores del país y en esa medida, el Gobierno está obligado a responder a las demandas de la COB, “los obreros hemos apoyado al Gobierno (...) Éste está en la obligación de garantizar trabajo, buena remuneración, estabilidad laboral, educación, salud, entre otras cosas”.

El capitalismo en crisis, en su empeño por reestructurarse e incrementar su tasa de ganancia, ha conculcado los derechos laborales más fundamentales, desestructurando las organizaciones sindicales y precarizando las condiciones laborales. Ahora los trabajadores se encuentran ante el desafío de renovar sus métodos de lucha y trascender hacia el cambio de estructuras.

REFLEXIONES DE UN SEMINARIO INTERNACIONAL

LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Desde los zafreros de la castaña en el norte amazónico, los trabajadores subcontratados en las empresas petroleras Chaco y Andina, los fabriles y mineros de Bolivia, hasta los trabajadores de la China, Argentina o México han visto vulnerados sus derechos y precarizadas sus condiciones laborales debido a la crisis del capitalismo y sus impactos en el mundo del trabajo.

Frente a ello, analistas y trabajadores, reunidos en un evento internacional, coincidieron en que, por un lado, sólo es posible revertir esa crisis recuperando la cultura obrera y sus pilares fundamentales; por otro, se planteó que la lucha obrera debe pasar por el cuestionamiento al Estado y transitar hacia una transformación estructural.

“Crisis de la civilización burguesa”

El pasado 18 de mayo se reunieron en el auditorio de un hotel paceño Jorge Beinstein y Adrián Sotelo, investigadores de Argentina y México, respectivamente; Tania Ayllón y Silvia Escóbar, investigadoras bolivianas, además de Oscar Olivera y Miguel Zubieta, dirigentes del sector fabril y minero. Junto a ellos, un vasto público conformado por universitarios, docentes, dirigentes y trabajadores de base debatió acerca de las transformaciones en el mundo del trabajo.

Como parte de la crisis del capitalismo, el investigador argentino Beinstein ilustró que la economía norteamericana viene en descenso desde finales de los años sesenta y comienzos de los setenta. Esta tendencia se profundizó llegando a mostrar una tasa de crecimiento que rondó el 1,3 por ciento, durante el primer bimestre de este año, lo que representa “menos de la mitad de la registrada los últimos cinco años”.

La deuda pública de este país, en una economía considerada una de las más grandes del mundo, llegó a 8,7 billones de dólares, equivalente a “tres veces más sobre toda la deuda de la periferia” y un déficit de cuenta corriente del 70 por ciento, que no deja de crecer.

Si a esto se suma la derrota estadounidense en Irak, los dos grandes pilares del capitalismo: el financiero y el militar estarían afrontando un proceso de franca obsolescencia frente a sus objetivos. Pero no sólo la economía norteamericana está

atravesando por períodos de crecimiento reducido, estancamiento y recesión, sino también economías como la japonesa, con repercusiones negativas para el resto del mundo.

Superexplotación de la fuerza de trabajo

Para Adrián Sotelo, investigador mexicano, el capitalismo busca superar su crisis y reestructurarse a través de: 1) la superexplotación de la fuerza de trabajo, 2) la extensión del capital especulativo a escala global y 3) la apropiación de los recursos naturales. Todo ello con consecuencias devastadoras, sobre todo, para los países dependientes y subdesarrollados de América Latina y el Caribe.

Sotelo sostiene que “la única fuerza que produce valor es la fuerza del trabajo”, es así que el capitalismo busca aumentar la tasa de ganancia, incrementando la tasa de explotación laboral, disminuyendo los salarios y derechos laborales y reglamentando la flexibilización laboral en las constituciones políticas de los Estados. De este modo los derechos laborales conquistados por los trabajadores durante mucho tiempo se han visto vulnerados y el mundo del trabajo altamente precarizado.

Según Sotelo, los trabajadores de aquí o de China, de Francia o de Alemania sufren una fuerte caída de sus salarios, ven extenderse el promedio de su jornada laboral y desestructurarse sistemáticamente sus organizaciones sindicales.

El capital extranjero en las petroleras

En Bolivia desde los cambios estructurales de 1985, los trabajadores han experimentado los efectos de la crisis económica mundial a través de la aplicación del decreto supremo 21060 como parte de la Nueva Política Económica que llevó al despido masivo de trabajadores en las minas y la flexibilización laboral en las fábricas y talleres.

Tania Aillón, investigadora boliviana, habla sobre las transformaciones del mundo del trabajo en el sector hidrocarburífero y devela los métodos de control que asume el capital con la finalidad de elevar los niveles de producción.

En el caso de la petrolera Chaco, por ejemplo, la empresa ha adoptado un modelo de producción y control basado en la eficiencia y la calidad total más conocido como *toyotismo*, a través del cual se intenta integrar al trabajador de planta en las determinaciones que asume la empresa, todo ello con la finalidad de que éste se sienta parte del proceso y mejore su rendimiento.

Un trato bastante diferente recibe el personal de apoyo de la empresa, los trabajadores subcontractados. Éstos logran para el capital extranjero grandes ahorros ya que desarrollan sus actividades al margen de la legalidad laboral.

Esta experiencia devela que coexisten dos mundos laborales en la misma empresa. Siendo éste un mecanismo para generar división dentro del mismo mercado de trabajo, puesto que los trabajadores petroleros de planta se convierten en fiscalizadores de la labor que realizan los subcontractados y en entes funcionales para este modelo de producción.

Mano de obra barata para la castaña

Silvia Escóbar, investigadora de la explotación de la castaña en el norte amazónico coincide con las conclusiones de Aillón, pues señala que el capital logra grandes ahorros evadiendo el pago de obligaciones laborales al trabajador.

Los capitales que vienen a invertir en el norte amazónico se caracterizan por invertir en la producción de un sólo producto con escaso efecto multiplicador, generan limitado valor agregado, exportan materia prima y contratan mano de obra no calificada y, consecuentemente, barata.

En este contexto, 35 mil personas se trasladan anualmente a la población de Riberalta para trabajar en la recolección de la castaña. Se trata de familias enteras que trabajan entre ocho y 12 horas continuas, durante tres meses a cambio de una remuneración que no sobrepasa los Bs 3.700.

La investigadora denuncia, a la vez, una fuerte presencia de menores de 14 años en este trabajo y un 8 por ciento de trabajo infantil en la zona. “Estamos hablando de la apropiación del valor a partir de la plusvalía absoluta”, puntualiza.

Escóbar hace notar que los castañeros y castañeras nunca han sido incorporados a la Ley General de Trabajo, a pesar de ser ésta una tarea altamente peligrosa, ya que durante la zafra los trabajadores están expuestos a todo tipo de riesgos que van desde posibles cortaduras de machete hasta probables picaduras de serpientes.

Los que viven en Riberalta y los que llegan a esta población tienen a esta actividad como única alternativa de supervivencia, la misma que representa el 66 por ciento de los empleos generados en la zona.

La sindicalización, un lujo para los trabajadores

Oscar Olivera, dirigente fabril de Cochabamba, recuerda que justamente un 18 de mayo, 60 trabajadoras fueron despedidas de la fábrica Fisher por conformar un sindicato. Al cabo de unos días la propietaria de la empresa condicionó su recontratación, previa revisión ginecológica para asegurarse de que ninguna de ellas volviera al trabajo embarazada. Obviamente la finalidad era evitar el pago de los beneficios sociales correspondientes a la maternidad.

La segunda exigencia era que las trabajadoras se retracten por haber denunciado falta de seguridad en el trabajo, horarios extenuantes, falta de alimentación, trabajo dominical, trabajo a domicilio, prohibición a la sindicalización y otras condiciones que rayaban en la esclavitud. Tales condiciones no fueron aceptadas por las trabajadoras. Sin embargo, muchas de ellas se fueron satisfechas por haber logrado el objetivo de conformar un sindicato que defiende los derechos de las trabajadoras.

Muchas denuncias como ésta recibió la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba, en los últimos años. Por esta razón Olivera, considera que “no hay posibilidades de éxito si no hay una acción colectiva de nosotros, compañeros”. Y destaca la recuperación de las culturas obreras basadas fundamentalmente en los pilares de la solidaridad, transparencia, respeto y fraternidad para hacerle frente a este nuevo mundo del trabajo.

Hacia el cambio de estructuras

El dirigente de la Central Obrera Departamental de Oruro, Miguel Zubieta, se felicita por haber sido parte de las movilizaciones en el distrito minero de Huanuni del año 2000, durante el gobierno de Jorge Quiroga. A través de éstas se consiguió revertir el proceso de privatización y cambiar artículos fundamentales del Código Minero, “especialmente su artículo 91, que establecía que la corporación Minera de Bolivia (Comibol), no podía hacer operaciones directas. Volvimos a las calles, pero la lucha de los trabajadores logró que ahora Comibol pueda operar en Huanuni, Vinto, Caracoles o cualquier otra mina que esté en contrato de riesgo compartido”, explica Zubieta

El movimiento minero logró rearticularse gracias a ello, ya que este sector había sido fuertemente golpeado por el neoliberalismo.

El dirigente minero en sus reflexiones coincide con Beinstein y Sotelo, ya que considera que en los marcos del capitalismo es imposible hallar soluciones a la crisis que afecta a todo el mundo. Y que las condiciones laborales van a cambiar sólo si se cambia la base económica actual. Por eso señala que la lucha obrera debe ir más allá de las reivindicaciones económicas y sociales, debe pasar por un cuestionamiento al Estado y transitar hacia una transformación estructural.

ALERTA LABORAL N° 52

(AGOSTO 2007)

Las políticas del modelo neoliberal han destruido el aparato productivo nacional al punto que las importaciones de los productos de la canasta familiar han crecido. De esta situación se sirven los sectores políticos de la derecha utilizando la especulación como medio para amedrentar a la población y mantener sus privilegios.

INFLACIÓN Y ALZA DE PRECIOS

FALTA INVERSIÓN PRODUCTIVA, SOBRA ESPECULACIÓN

El incremento de precios en el país no es solamente un tema monetario es, básicamente, un problema de incapacidad productiva para garantizar los productos básicos de la canasta familiar. Esto se agrava, cuando los sectores políticos conservadores utilizan la actual coyuntura como mecanismo de presión, tal como lo ha hecho la oposición en las últimas semanas con la finalidad de mantener sus privilegios económicos y políticos, principalmente en el escenario de la Asamblea Constituyente.

Detrás de esa discusión sobre el alza de precios y la inflación persisten las huellas del modelo neoliberal que, en más de 20 años, ha orientado la economía a priorizar el mercado externo y no a reactivar el aparato productivo, principalmente en aquellos sectores que producen para el mercado interno. Todo ello repercute sobre la generación de empleo y el bolsillo de los trabajadores y trabajadoras.

La oferta nacional es reducida

Si bien es cierto que existe una reducción en la producción por el fenómeno de El Niño, hay que señalar que la oferta nacional de alimentos durante el periodo neoliberal se ha tornado insuficiente, lo que se ha compensado con la importación desde países vecinos. Asimismo, la baja productividad de las labores agrícolas tradicionales, agravada por las políticas neoliberales de apertura externa irrestricta, desplaza a importantes sectores campesinos de la producción de alimentos.

Actualmente, actividades como la Construcción y la Minería atraviesan un *boom* y están demandando mano de obra poco calificada, lo que provoca no sólo el abandono de las labores agrícolas y una posible disminución en la producción sino, también, el que estos mismos trabajadores, desde las ciudades y centros mineros, incrementen la demanda de dichos productos.

Los datos del Ministerio de Desarrollo Rural, Agropecuario y Medio Ambiente revelan una reducción en la producción de alimentos. Aquí algunos ejemplos: el trigo si bien alcanzó una producción de más de 148 mil toneladas métricas el año 2006, se tuvo que importar casi 334 mil. La producción de maíz que entre el 2004 y 2005 fue de más de 800 mil toneladas, para el 2006 se redujo a 780 mil. Fue así que se tuvo que importar más de 2 mil toneladas de este producto. En el caso del arroz, el

2005 se produjeron 500 mil toneladas; para el 2006 fueron 425 mil, en tanto que su consumo interno aumentó a 634 mil toneladas.

Mientras esto sucede, las inversiones nacionales y extranjeras se destinan exclusivamente a actividades orientadas a la exportación de productos hidrocarbúricos, mineros, agrícolas (soya, café, cacao, castaña), manufactureros (textiles, joyería, cuero, madera), descuidando la producción destinada al mercado interno.

Así, el crecimiento económico se da en sectores de alta rentabilidad en los cuales los precios internacionales están subiendo, como es el caso de algunas materias primas. El beneficio, entonces, es para los empresarios en desmedro de la población.

Importaciones crecen más que exportaciones

Según informes del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Balanza Comercial para este primer semestre arroja un superávit en términos absolutos de 528 millones de dólares, siendo las principales exportaciones los hidrocarburos, los minerales y la soya.

Sin embargo, la tasa de crecimiento de importaciones fue mayor a la de exportaciones en un 8,9% y existe un déficit en el rubro de alimentos elaborados, por lo que el país tuvo que importar un total de 73 millones de dólares en cereales, productos lácteos, azúcar, café, té, cacao y comestibles enlatados. En los últimos cinco años, la importación de alimentos se incrementó en 18,23%. El año 2002 era de 166,7 millones de dólares y el 2006 llegó a 197,2 millones.

¿Quién presiona sobre los precios?

En las últimas semanas, se ha estado hablando sobre el alza de precios y la inflación en el país. Varios analistas dijeron que hay más circulante en poder de los consumidores gracias a los precios altos de las materias primas en el mercado internacional.

También se señaló que hubo incremento de las remesas que envían los emigrantes, crecimiento en la economía de la coca, donaciones y un ahorro fiscal en prefecturas y municipios; todo ello habría provocado el aumento en las reservas internacionales del Banco Central de Bolivia (BCB). Esas reservas se habrían convertido en dinero que pasó a manos de la población, por lo que habría aumentado la demanda de productos ocasionando la elevación de precios.

Sin embargo, es importante señalar que el BCB hace meses controla esta situación a través de varios mecanismos a fin de “esterilizar” o retirar dinero de la economía. Así, impide de alguna manera que el dinero llegue a la población y presione sobre los precios.

Baja el salario real

Como se puede ver, los ingresos extraordinarios de los que tanto se habla no llegan a los bolivianos y bolivianas. Ese dinero no se está convirtiendo en capital

productivo, no hay mecanismos para que llegue a la población, por lo que no es cierto que la gente esté presionando sobre los precios debido a un exceso de circulante.

Ni siquiera por el lado del salario sucede esto porque el incremento del salario mínimo nacional del 5% para el 2007 en el sector público, fue una reposición a la pérdida del poder adquisitivo que sufrió por la inflación del 2006, que alcanzó el 4,95%.

En todo caso, el salario real de los trabajadores ha disminuido en más del 6% en lo que va del año, puesto que la inflación acumulada de enero a julio fue de 6,43%.

En otras palabras, los bolsillos de los trabajadores se vacían antes de que termine el mes. Esto es así porque han subido los precios de los productos de primera necesidad: pan, arroz, azúcar, aceites, carnes, cereales, verduras y legumbres.

Menos pan en los hogares

El impacto de la inflación es muy diferente en los hogares pobres y ricos. Los más pobres concentran el 41,8% de sus gastos en el consumo de alimentos, en tanto que los más ricos sólo destinan a este rubro el 14% de sus gastos.

En este sentido una elevación de los precios de la canasta de alimentos, si bien afectará al conjunto de la población, tendrá mayor impacto en los hogares pobres dado que destina una mayor parte de su gasto a la alimentación. Es necesario destacar que los hogares más pobres están conformados por seis personas, en tanto que los más ricos sólo tienen a tres miembros en cada hogar y poseen un nivel de ingresos cinco veces mayor.

El golpe es muy duro para los pobres porque el alza de precios se concentra en productos de primera necesidad: pan, cereales, legumbres y hortalizas. Entre los hogares pobres el consumo de estos productos significa el 21,34% del total de sus gastos; en el caso de los hogares ricos solamente es de 4,44%.

¿Cómo afecta por ejemplo la subida en el precio del pan? En los hogares más pobres se asigna un presupuesto de 14,37% cuando el pan cuesta 0,30 centavos cada uno, con lo cual podrían consumir 350 panes al mes, es decir, 2 panes diarios para cada uno de los seis miembros del hogar. La subida del precio a 0,50 centavos implica, para estos hogares, compensar dicho incremento a través de la obtención de un ingreso adicional de 70 bolivianos o reducir el consumo de cualquier otro producto de la canasta familiar o, en último caso, reducir el consumo de pan.

Es así como los hogares de los trabajadores y trabajadoras enfrentan la subida de los precios, la danza de las cifras y la especulación. A eso se suma el desempleo, magros ingresos, condiciones laborales precarias y disminución del salario real.

Las grandes mayorías no accederán al actual sistema de jubilación porque su carácter es excluyente, su cobertura deficiente y su principio de solidaridad se ha perdido. En este contexto se puede afirmar que el sistema privado de jubilación no ha sido pensado para garantizar este derecho de los trabajadores, sino para incrementar las ganancias de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

**GRAN PARTE DE LA POBLACIÓN NO SE
BENEFICIA**

EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES FAVORECE A LOS QUE MÁS GANAN

El actual sistema privado de pensiones deja en entredicho sus alcances y cobertura. Un ejemplo de ello es que, a pesar de lo que señalan algunos medios favorables al sistema, una gran mayoría de personas no logrará alcanzar el número de aportes necesarios para jubilarse a los 50 ó 55 años y deberá esperar hasta los 65 para recibir una renta.

Estadísticas proporcionadas por la Superintendencia de Pensiones Valores y Seguros indican efectivamente que desde 1997 el número de afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) se ha incrementado de 328.884 personas a 1.024.294¹.

La publicación “Políticas Públicas para la Libertad” (Populi)² señala en su número 38 del 19 de junio de 2007 que la cobertura del Seguro Social Obligatorio (SSO) se incrementó al 21% de la Población Económicamente Activa (PEA). Este resultado es obtenido dividiendo el total de afiliados sobre la PEA.

Sin jubilación

Lo que Populi olvida es que del total de afiliados sólo una parte es cotizante activo. En realidad, del millón de afiliados sólo 495.396 lo son³. Esto quiere decir que el 52% de los afiliados no accederán a una jubilación o tendrán rentas miserables, puesto que bajo el actual sistema privado de pensiones sólo obtienen una renta de jubilación —correspondiente al mínimo para sobrevivir— quienes han cotizado constantemente y en montos mucho más altos de lo que permiten los ingresos mensuales promedio de la mayoría de bolivianos.

En realidad, tomando en cuenta la relación entre cotizantes activos y PEA, sólo el 13,3% de ésta se encuentra cubierta por el SSO⁴, mientras que el restante 86,7% queda excluida del mismo. Por consiguiente, están fuera del SSO los sectores campesinos, obreros y trabajadores informales.

Los excluidos

Del total de afiliados, 980.031 son trabajadores dependientes, en tanto que sólo 44.263 (4,3% del total) son trabajadores independientes⁵. La importancia de esta cifra es que revela las limitaciones que enfrenta el enorme universo de trabajadores informales que, según información oficial alcanzaría al 59,2% de la población ocupada urbana⁶.

Además, un gran porcentaje de los trabajadores dependientes no cotiza regularmente. Si la exclusión de la mayoría de los trabajadores informales puede explicarse por sus bajos ingresos, la de los trabajadores dependientes puede entenderse por el peso que ha adquirido el trabajo eventual en el sector formal.

Esperar hasta los 65 años

Asimismo, tomando como universo a la población a punto de jubilarse (mayor de 55 años) se puede ver que de un total de 905.270 personas, 635.167 (70%) están excluidas tanto del sistema de reparto como del SSO. Es decir que 132.833 perciben rentas del sistema de reparto (15%); en tanto que 122.174 están afiliados —aunque aún no están jubilados— al SSO (13%) y sólo 15.095 (2%) son beneficiarios —perciben una renta— del SSO⁷. Es necesario destacar que en este último caso las rentas están compuestas en su mayor parte por recursos provenientes del Tesoro General de la Nación (TGN).

Se puede afirmar, en este contexto, que el sistema privado de pensiones no está hecho para garantizar el derecho a la jubilación de los trabajadores, sino para generar millonarias ganancias a las AFPs.

Como ha podido verse, la cobertura del sistema privado de pensiones refleja las desigualdades sociales existentes en el mercado de trabajo. La Ley 1732, del 29 de noviembre de 1996, establece que se podrá jubilar quien haya alcanzado un ahorro en su cuenta individual correspondiente al 70% de su salario básico. Quien así lo logre a los 50, 55 ó 60 años de edad, podrá jubilarse. Asimismo, la ley sostiene que quien no logre alcanzar ese capital, le corresponde esperar hasta los 65 años.

Es de conocimiento público que una mayoría de la población percibe ingresos mensuales insuficientes para realizar cotizaciones mensuales que le permitan en el futuro una renta jubilatoria aproximada al mínimo necesario para vivir. De hecho, la ley excluye a las mayorías pobres del derecho a una renta de jubilación a los 50 ó 55 años y les impone una jubilación pasados los 65 años, con pensiones mínimas.

Esta situación debe verse como parte de un modelo diseñado para transferir parte de los salarios de los trabajadores como ganancia para las AFPs.

NOTAS:

1. Página electrónica de la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros. Datos al 31/05/07.
2. www.populi.org.bo

3. Al 31 de diciembre de 2006. Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones, Boletín Estadístico, N° 16, diciembre de 2006.
4. *Ibid.*
5. Página electrónica de la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros.
6. El porcentaje corresponde al año 2005. Ver UDAPE-Ministerio de Planificación del Desarrollo, Informe Especial sobre Empleo. Desempeño económico al tercer trimestre 2006.
7. Exposiciones en Power Point del Viceministerio de Pensiones dirigidas a organizaciones laborales. 2007.

ALERTA LABORAL N° 53

(OCTUBRE 2007)

Según reportes oficiales el seguro privado de pensiones ha mejorado en cobertura como en calidad. Sin embargo, los resultados presentados no incluyen factores indispensables para un análisis serio.

EL FRACASO DE LA PRIVATIZACIÓN

AFP: LAS CIFRAS DE UN FALSO TRIUNFO

Basadas en una información proporcionada por la Superintendencia de Seguros, Valores y Pensiones, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y los medios de comunicación han inflado las cifras tanto de afiliados como de beneficiarios del actual Sistema de Seguridad Social con la finalidad de justificar su aplicación desde hace una década en nuestro país.

La información destaca que desde la implementación del nuevo sistema de Seguro Social Obligatorio (SSO), el número de afiliados se habría incrementado notablemente, pasando de 314.437 personas en 1996 a 988.976 personas en 2007. Por tanto, en términos relativos, las personas inscritas en el sistema constituirían actualmente un 26,7% de la Población Económicamente Activa (PEA), notoriamente superior al 8,4% de 1996.

Asimismo, se dice que el número de jubilados en el SSO habría alcanzado las 13.782 personas y estaría en constante aumento, además que el monto de las rentas pagadas, serían claramente superiores a las del antiguo sistema de reparto.

Afiliados

En el caso de la tasa de afiliación, la información mencionada no diferencia —intencionadamente— el número de afiliados o inscritos al nuevo sistema de los *aportantes* efectivos. Es decir que no discrimina entre las personas que se inscribieron y las personas que regularmente cotizan a las AFP. Si hacemos esa distinción necesaria, tenemos que la abultada cifra de 988.967 personas se reduce drásticamente a 495.396. Así tenemos a 493.571 personas que no cotizan regularmente al sistema, a pesar de estar inscritas como afiliadas.

De este modo, los trabajadores afiliados que constituyen el universo de potenciales beneficiarios del sistema, de mantenerse en ese status, representan un 13,3% de la PEA nacional. Es decir, menos de la mitad de la tasa que destaca la información oficial.

Población jubilada

En el caso de la población jubilada del nuevo sistema, se debe señalar que su número alcanza a las 8.748 personas, incorporadas en el régimen de jubilación por vejez. Si consideramos que existen además 89.839 personas pertenecientes al mismo tipo de régimen en el sistema de reparto, los jubilados de las AFP constituyen el 8,9% del total. Este resultado puede parecer un éxito de la reforma, si es que la

información no es complementada con los datos relativos a la modalidad de pensión y la composición de las rentas respectivas.

En primer lugar, se debe anotar que de los 8.784 jubilados a diciembre del pasado año, 248 (2,8%) son personas que perciben sus rentas provenientes exclusivamente de su Compensación de Cotizaciones (CC), que es financiado por el Tesoro General de la Nación (TGN) como un reconocimiento de los aportes realizados por el trabajador al sistema de reparto, antes de la privatización de la seguridad social¹. Las restantes 8.500 personas (97,2%) son jubilados que tienen una renta compuesta por el monto de su CC y una fracción adicional proveniente de su “capital acumulado” en el nuevo sistema (ver Cuadro 1).

Cuadro 1
Bolivia Afiliados y Aportantes al SSO

	2002	2003	2004	2005	2006
Afiliados	760.959	846.358	878.343	934.304	988.967
Aportantes	357.207	329.961	394.504	443.656	495.396

Fuente: AIOS, Boletín N° 16.

En segundo lugar, la presencia de ese grupo mayoritario que recibe rentas compuestas y el hecho de que las mismas son relativamente mayores que las rentas promedio de los jubilados del sistema de reparto (2.588 bolivianos vs. 1.762 para diciembre de 2006), podrían hacernos suponer que la población jubilada del nuevo sistema está creciendo gracias a la capitalización de sus aportes individuales, cumpliéndose la promesa de acceso y mejoría de la jubilación hecha por los apologistas de la privatización.

Empero, la información desagregada revela que las modalidades mixtas de renta —CC más una fracción financiada con el nuevo aporte acumulado— dependen casi en su totalidad de la compensación de cotizaciones reconocida y financiada por el TGN. Como lo muestra el Cuadro 2, la fracción de la renta cubierta por CC supera, en todos los casos, el 90% del monto global.

Cuadro 2
Fracción de Renta Promedio de jubilación financiada por CC
(En bolivianos y porcentaje)

	RP	%	RP	%	RP	%
Exclusivamente CC	2.258,57	100,00	2.330,94	100,00	2.456,81	100,00
Con MVV* + CC	2.666,84	94,30	2.688,02	93,90	2.476,05	93,20
Con SV** +CC	4.097,80	94,80	3.851,00	93,30	3.679,13	91,70

(*) Mensualidad Vitalicia Variable.

(**) Seguro Vitalicio.

Fuente: Elaboración propia con base e información de la SPVS.

Así, de los 22.6 millones de bolivianos que las AFP pagaron por concepto de rentas a “sus jubilados” en los últimos cuatro años, 21 millones de bolivianos, equivalentes al 93,2%, fueron desembolsados por el TGN; es decir, formaron parte del enorme déficit fiscal heredado de la privatización.

En síntesis, el pretendido éxito del nuevo sistema y de las AFP es sólo un espejismo que oculta el fracaso de la privatización de la seguridad social que permanece vigente, y que no sólo ha beneficiado a empresas financieras transnacionales, sino que ha impuesto una pesada carga a los trabajadores activos que son, en última instancia, quienes la financian mediante sus impuestos y a través de su ahorro forzoso convertido en crédito al Estado.

NOTA:

1. Se estima que este pago se extenderá hasta el año 2060 y que el costo acumulado para el Estado superará los 3 mil millones de dólares.

Si bien el Plan Nacional de Desarrollo responsabiliza a la política neoliberal y a la falta de inversión privada por el incremento de la desocupación, los programas de empleo puestos en marcha por el actual Gobierno no mejoran las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, y, por el contrario, permiten la obtención de importantes ganancias a las empresas privadas.

PROGRAMAS DE EMPLEO A CORTO PLAZO

TRABAJADORES SOBREEXPLOTADOS, EMPRESARIOS BENEFICIADOS

Pese a que el actual Gobierno ha enarbolado una fuerte crítica a la política neoliberal, misma que se pone de manifiesto en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), en los hechos, es el propio Gobierno el que incumple los preceptos de este plan, pues lejos de devolverle la “dignidad” al trabajo de los obreros, contribuye a la perpetuación de prácticas que permiten la obtención de grandes ganancias a las empresas privadas a costa de la superexplotación de la fuerza de trabajo.

Según el PND la reversión de esta situación se producirá en el largo plazo, cuando las condiciones estructurales de la economía, merced a la estructuración de una nueva matriz productiva, hayan cambiado. Empero, señala que en el corto plazo se encararán medidas destinadas a crear fuentes de trabajo y a mejorar la calidad de las mismas. Para ello, propone una serie de medidas “anticíclicas” como la subvención para la reconversión laboral, el otorgamiento de capital semilla y el empleo de emergencia.

Una de estas medidas tiene que ver con el relanzamiento de programas de empleo como el Plan Nacional de Emergencia (Plane), el Programa Intensivo de Empleo en El Alto (Pie) y el Programa de Lucha Contra la Pobreza y Apoyo a la Inversión Solidaria (Propaís).

En el caso del Propaís, programa creado durante el gobierno de Carlos Mesa como parte de la Red de Protección Social, su objetivo fue orientado “a la construcción de proyectos de infraestructura vecinal, comunal y de equipamiento, a través de entidades gubernamentales y no gubernamentales”¹.

Con el Propaís persiste el desempleo

Si bien el PND responsabiliza a la política neoliberal y a la falta de inversión privada por el incremento de la desocupación, la puesta en marcha del Propaís no ha solucionado el problema del desempleo debido a que su impacto durante el 2006 fue reducido y se orientó a la absorción de fuerza de trabajo sub-ocupada² o inactiva³.

En efecto, si se toma en cuenta que el desempleo es un fenómeno fundamentalmente urbano, la creación en el año 2006 de aproximadamente 23 mil puestos de trabajo en las ciudades habría absorbido sólo a un 8,8% de la población desocupada urbana (305 mil personas⁴) y los nuevos 58 mil puestos en el área rural habrían asimilado a más del 240% de los desocupados del campo (24 mil personas⁵).

Esta situación, aparentemente insólita, se debe a que en el área rural la tasa de desempleo abierto es, normalmente, muy baja (1.2% de la PEA rural), a diferencia de la desocupación urbana (11,3% de la PEA), por lo que los proyectos impulsados por el Propaís habrían utilizado fuerza de trabajo que ya estaba empleada en otras labores o que no estaba demandando trabajo activamente.

En términos de generación de empleo, el Propaís durante el año pasado habría generado algo más de 81 mil puestos de trabajo, de los cuales el 71% se ubicaba en el área rural y 29% en el área urbana. Además de ello, el 65% de ellos favoreció a los departamentos del eje central: Santa Cruz, La Paz y Cochabamba.

El 2006 se crearon puestos de trabajo más caros

Si se compara este resultado con los de años anteriores en que estuvo vigente el Propaís, resulta que se crearon menos puestos de trabajo que el 2004 y más que el 2005: 91 mil el primer año y cerca de 70 mil el segundo.

Sin embargo, el costo que asumió el Estado para crear este número de empleos fue, comparativamente, más alto que en las gestiones pasadas; mientras que cada puesto de trabajo insumió 103 dólares el 2004 y 111 dólares el 2005, para el 2006 la creación de cada puesto de trabajo significó 188 dólares de inversión.

Dentro de estos costos, se conoce por información extraoficial que sólo un 30% de la inversión está destinada al pago de salarios para los obreros, alrededor del 10% constituye la ganancia del contratista y 60% el costo de materiales.

Subcontratación y terciarización

De lo anterior se puede colegir que los proyectos tuvieron una limitada capacidad de generación de empleos por unidad monetaria de inversión. Contrariamente, debido a la forma en que se ha definido su administración, muchos recursos del programa han

sido y son destinados al pago de comisiones y servicios de entidades privadas, bajo diversos conceptos. Según información del Fondo Productivo y Social (FPS) existían hasta junio del presente año: una entidad gerenciadora, dos mayoristas, seis evaluadores y seis supervisores que prestaban servicios remunerados en el marco del Propaís.

Si bien el PND señala que el contexto neoliberal se caracterizó por la ausencia de estabilidad laboral, bajos salarios e incumplimiento de la legislación laboral —asociada a la presencia mayoritaria de pequeñas y microempresas “informales”— con la continuidad de programas de empleo como el Propaís y bajo los supuestos de eficiencia empresarial de las concepciones neoliberales, la política oficial acaba privilegiando la terciarización o subcontratación en la ejecución de obras, de modo que los trabajadores no dependan directamente del Estado sino de un contratista privado, generalmente un pequeño empresario individual o un “maestro” constructor de la misma localidad donde se ejecuta la obra. Así, las condiciones de trabajo que prevalecen en los proyectos dependen de la negociación privada entre los contratistas y los trabajadores y se atienen estrictamente a las restricciones presupuestarias definidas por el programa.

Más aún, los contratos de obra que los contratistas suscriben con los mayoristas⁶ estipulan que los temas referidos a las cuestiones laborales están excluidos de las posibles controversias que se pudiesen atender por estar sometidas a normas legales diferentes a las que rigen para estos contratos de naturaleza civil.

Empero, existen algunas normas que, se supone, deberían brindar cierta protección a la fuerza de trabajo pero que no son sino la reiteración de normas legales genéricas. Por un lado, está la obligación de la Dirección Única de Fondo (DUF) de verificar el respeto del salario mínimo nacional como remuneración mínima vigente en los diferentes contratos; por otro, se establece que los mayoristas provean a los trabajadores de cada proyecto de un seguro de vida y contra accidentes de trabajo.

Empeoran las condiciones laborales

Según el PND algunos de los resultados de la aplicación de políticas neoliberales en el campo laboral durante las últimas dos décadas, se traducen en la precarización creciente de las condiciones laborales. Esto, debido a la incapacidad de la inversión privada para generar suficientes fuentes de trabajo y en buenas condiciones que absorban la oferta anual de fuerza de trabajo.

Con el actual Gobierno esto no ha cambiado porque son las propias normas establecidas para la aprobación de estos proyectos, las que determinan la precariedad de las condiciones laborales. Al tratarse de pequeñas obras de construcción, su duración no puede prolongarse más allá de los tres meses y las condiciones técnicas requieren de un tipo de trabajador poco calificado.

En la práctica se ha verificado una elevada precarización de las condiciones laborales. En primer lugar, está ausente la elaboración de contratos escritos de trabajo entre obreros y contratistas, agudizando la vulnerabilidad de los trabajadores. En segundo lugar, al burlarse el carácter laboral de las relaciones entre trabajadores y contratistas,

y considerarlas como relaciones de naturaleza civil, los obreros de los proyectos no gozan de ningún beneficio social, establecido por la legislación laboral vigente en el país. Tercero, la duración del empleo es extremadamente corta: 90 días. Cuarto, los salarios mensuales de los trabajadores oscilarían entre 600 y 840 bolivianos para los obreros y entre 960 y 1.200 bolivianos para los maestros⁷.

Ratificación de la política neoliberal

El Propaís bajo la gestión del actual Gobierno no ha sufrido cambios sustanciales y recién en los meses de junio (DS 29152) y agosto (DS 29246) del presente año, se ha dispuesto la transferencia de las responsabilidades de ejecución de la DUF al FPS, la conclusión del contrato de gerenciamiento con la Cooperación Técnica Belga (CTB), y su inclusión en la Red de Programas de Protección Social y Desarrollo Integral Comunitario-RPS-DIC; medidas que no modifican las principales características del programa.

Se puede concluir, por tanto, que la asunción por parte del Gobierno de los programas concebidos por anteriores gobiernos neoliberales, está ratificando su orientación reformista, pues se adecua de manera complaciente a las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo que el capitalismo en su etapa neoliberal ha impuesto.

NOTAS:

1. DS 27331 de enero de 2004.
2. Personas ocupadas, pero sometidas a condiciones laborales irregulares y precarias: bajos salarios, jornadas extendidas, etc.
3. Según las concepciones convencionales, son personas que no participan del mercado de trabajo: jubilados, estudiantes, amas de casa y otros grupos.
4. Estimación de CEDLA para el 2006.
5. Dato estimado por Udape para el 2006.
6. Según información del sitio web del FPS, estas entidades son las micro-financieras Idepro y Aned, que ya prestaban los mismos servicios al Plane.
7. Para el cálculo se toman en cuenta testimonios de trabajadores de dos municipios rurales de La Paz, según los cuales los jornales diarios variarían de 25 bolivianos a 35 bolivianos en el caso de los obreros y de 40 a 50 bolivianos en el caso de los maestros y se trabajarían seis días a la semana.

ALERTA LABORAL N° 54

(DICIEMBRE 2007)

Miguel Zubieta, secretario ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Oruro, es optimista al retratar el resurgimiento del movimiento obrero. El Centro Minero Huanuni representa el puntal de la nueva época, pero enfrenta varios obstáculos que para ser superados dependen de las decisiones del Gobierno y de la gestión de la empresa estatal nacionalizada.

EL POTENCIAL MINERO DORMIDO

HUANUNI Y EL RENACIMIENTO DEL MOVIMIENTO OBRERO MINERO

¿Cómo ve el movimiento obrero a partir del fortalecimiento cuantitativo de la empresa minera Huanuni?

Miguel Zubieta: Muy positivo, nos damos cuenta de que cuando se dan los conflictos, las luchas, es cuando se produce un avance en la conciencia de clase de los trabajadores. Las cooperativas que nunca han reconocido a la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), de la noche a la mañana han logrado asimilarla, por lo que nos hemos movilizado a Sucre casi 3500 trabajadores, exigiendo que el decreto de nacionalización 28901, se convierta en ley. Yo veo con mucho optimismo la recuperación del carácter de vanguardia con conciencia social y lucha nacional del movimiento obrero. Esto ya se ha visto en la última Cumbre Social convocada por la Central Obrera Boliviana (COB), donde Huanuni ha propuesto movilizaciones para que el Gobierno respete las agendas del 2003 y 2005.

¿Qué significado tiene la empresa minera Huanuni para el movimiento obrero del país?

Creemos que Huanuni en el próximo Congreso Minero (en el cual el distrito tendrá 100 delegados), en la Central Obrera Departamental (COD) de Oruro y en la Federación de Mineros, va a tener un rol más importante. Eso implica tomar decisiones e impulsar políticas en la misma COB.

En su criterio, ¿cuál es la preponderancia que le da el Gobierno a la Empresa Minera Huanuni (EMH)?

La Empresa Minera Huanuni (EMH) debería ser una prioridad para los objetivos estratégicos del Gobierno, sin embargo no es así, la política minera global no está sufriendo cambios sustanciales. Durante dos años hemos discutido la modificación del Código Minero, Ley 1777, y lamentablemente no se modifica sustancialmente dado que el Gobierno tiene la premisa de que se debe consensuar con todos los sectores y eso es imposible de lograr.

El Gobierno ingenuamente pretende unificar y hacer marchar una revolución democrática y cultural que para nosotros vislumbra muy pocas esperanzas de que Huanuni y COMIBOL tengan un papel preponderante.

Estamos viendo nuevamente ofrecimientos como el caso de Jindal que está entrando en el Mutún o la surcoreana Korea Resources Corp (Kores) en Coro Coro, donde se privilegian las transnacionales. Parece que quieren mantener a COMIBOL en su rol de administradora de contratos de riesgo compartido.

¿Cómo se entiende, entonces, la nacionalización de Huanuni?

Huanuni es parte de las minas nacionalizadas en 1952, por eso no fue privatizada totalmente. La famosa “nacionalización de Huanuni”, entre comillas, se consiguió con la lucha del 5 y 6 de octubre del 2006, cuando hubo 16 muertos y alrededor de 100 heridos. Esa lucha se dio porque el art. 138 de la Constitución Política del Estado dice claramente: “Pertenecen al patrimonio de la Nación los grupos mineros nacionalizados como una de las bases para el desarrollo y diversificación de la economía del país, no pudiendo aquellos ser transferidos o adjudicados en propiedad a empresas privadas por ningún título”.

El 2006 cuando se dio la confrontación con los cooperativistas se impuso al Gobierno la promulgación del Decreto Supremo 28901 para que Huanuni empiece a ser la parte inicial de la refundación de COMIBOL. Teníamos mil trabajadores, los cooperativistas tenían 4000 y con la lucha se dio la unidad histórica que hasta este momento se mantiene, es que entre trabajadores todo es posible, mas no con los empresarios.

¿Cuál es su opinión sobre la existencia de 4000 supernumerarios? Se calcula que para la producción de 700 toneladas mensuales en Huanuni, sólo se requerirían mil trabajadores...

Antes de la confrontación sucedida en octubre, hemos propuesto al Gobierno incorporar 1500 trabajadores a la empresa. Eso no se pudo hacer porque los cooperativistas presionaban desde el Ministerio de Minería. Posteriormente, se incluyeron a todos, se dio la unidad y a partir de ese momento, el cerro Posokoni es de todos los trabajadores. Ahora se está explotando ya no sólo estaño, sino zinc, plomo y plata.

¿Cuánto está produciendo Huanuni?

La producción del primer semestre de 2006 fue de 1958 toneladas y la producción del primer semestre de 2007 fue de 3870 toneladas, hay una sustancial elevación.

¿El Gobierno está apoyando la producción de Huanuni?

El Decreto Supremo 28901, que después se convirtió en ley, garantiza o compromete la inversión de 10 millones de dólares, de los cuales sólo han sido desembolsados 3 millones, pero ni siquiera se ha utilizado la mitad de este monto. Con eso se ha equipado a todos los compañeros cooperativistas con lámparas, cinturones, equipo y guardatojos.

Por otra parte, en minería si sacas una tonelada de mineral, tienes que reponer dos adentro. Eso es exploración y desarrollo. ¿Por qué no estamos reponiendo? Porque hay una administración negligente que no compra las perforadoras para atender los contratos que se han quintuplicado por la cantidad que entró de trabajadores. Necesitamos el ingenio que por lo menos triplique su capacidad de tratamiento diario de 750 toneladas de mineral; también necesitamos compresoras para aire, equipos, herramientas, material de seguridad industrial...

Además, el Gobierno tiene que ayudar a Huanuni para evitar el robo de mineral. Mensualmente perdemos 3 millones de dólares por el *juqueo* (robo) que ha sido implementado inicialmente por un pequeño grupo que no quiso entrar a la empresa.

¿Cómo se puede evitar el *juqueo* de manera concreta?

Haciendo que el Gobierno declare el monopolio de la comercialización de minerales, por lo menos del estaño. Lo único que ha hecho el Gobierno es crear el Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales (Senarecom), una institución de registro de comercialización y fiscalización.

¿Por qué cree que el Gobierno no puede tomar el control efectivo del comercio de minerales para fortalecer a la COMIBOL?

Porque no hay una definición política del Gobierno. Sobre COMIBOL hemos planteado al Gobierno que debe recuperar todos los yacimientos mineros en el país y empezar a suscribir contratos en los que COMIBOL sea mayoritario con el 51%.

¿Qué se hace con las utilidades que genera la empresa Huanuni?

Están depositadas en los bancos. Los trabajadores exigimos que se destine a fortalecer la empresa, pero el problema es que no hay dinamismo en la administración.

¿Qué opina sobre la disposición de cinco millones de dólares de la COMIBOL para financiar el bono Juancito Pinto?

Primero tenemos que fortificar nuestras empresas del Estado para tener en el futuro mayores recursos para una redistribución social en el saneamiento básico, educación y salud, aunque lo primordial es la generación de empleo. Sólo la empresa estatal puede generar empleo, los privados no lo van a hacer.

Entonces, ¿no está de acuerdo con la distribución del bono?

Los bonos que se han dado fueron una oferta electoral de Goni. En el caso del Juancito Pinto van a usar dinero que la COMIBOL necesita para su fortalecimiento. Yo no sé, pero parece que esta empresa se va a quedar como mirón, tal cual dice el Código Minero.

¿Qué futuro le depara a la empresa minera Huanuni, en el largo plazo, a partir de las condiciones en las que se encuentra?

Mucho depende de la exploración, de la prospección y del desarrollo minero. En el plan presentado al Gobierno indicamos que las cooperativas mineras tienen que ser convertidas gradualmente a empresas mineras para ser sustentables. Porque las cooperativas hoy no hacen desarrollo, no hacen inversión, lo que es gravísimo para el futuro del país. En los años de intervención judicial de Huanuni, los trabajadores hemos hecho profundización del nivel —200 al nivel —320 que nos ha permitido ampliar los años de vida útil del yacimiento. Gracias a esa inversión en profundización, Huanuni tendrá 25 años de vida útil. En 1997 una empresa japonesa hizo exploración y se verificó la existencia de minerales de casiterita hasta el nivel —800. A partir de este nivel se tiene complejo. Estos datos cambian la perspectiva de la mina y Huanuni puede multiplicarse cada vez más.

Así como el Bonosol y el Bolivida no fueron sostenibles en el tiempo, la Renta Dignidad nace con los días contados porque una buena parte de su financiamiento proviene de los recursos del Fondo de Capitalización Colectiva (FCC).

LAS RESERVAS DE GAS SE AGOTARÁN EN 20 AÑOS EL BONO DIGNIDAD NO ES SOSTENIBLE A LARGO PLAZO

La Renta Dignidad será sostenible mientras existan reservas de gas natural. Como las empresas petroleras no han ampliado las reservas probadas de 19,3 trillones de pies cúbicos y la demanda de exportación como de cobertura del mercado interno se incrementaron, se calcula que éstas se agotarán en 20 años, en tanto que el Gobierno se comprometió a hacer efectivo el pago de esta renta por el plazo de 50.

El 28 de noviembre de 2007 el Gobierno relanzó el Bonosol¹ bajo el denominativo de Renta Dignidad a través de la promulgación de la Ley 3791, con una cobertura ampliada que alcanza a más de 676 mil personas mayores de 60 años. Aproximadamente 561 mil de ellas percibirán 2.400 bolivianos anuales; en tanto que a las que cuentan con una renta del sistema de seguridad social sólo les corresponderá 1.800 bolivianos, algo más de 114 mil personas.

Se prevé que el próximo año el monto requerido para este pago será aproximadamente de 205 millones de dólares. Sin embargo, se ha establecido que el mismo podría ser modificado cada tres años e incluso hacerse en efectivo o en especie.

¿De dónde provienen los recursos?

La lucha de los movimientos sociales por la nacionalización de los hidrocarburos desembocó en la realización de un referéndum, que confluyó en la promulgación de la Ley 3058, a través de la cual se estableció que el Estado percibiría por concepto de

regalías 18% y por Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) 32% de las utilidades de las empresas petroleras.

Los recursos provenientes del IDH fueron distribuidos entre las prefecturas, municipios, Tesoro General de la Nación (TGN), el Fondo Indígena y universidades. Para cubrir la Renta Dignidad, el Gobierno ha dispuesto la redistribución departamental del IDH afectando los presupuestos de las prefecturas para alcanzar los 206 millones de dólares que irán a sumarse a los dividendos generados por las empresas capitalizadas, 33 millones de dólares en el año 2008.

El Bonosol tampoco fue sostenible

El actual Gobierno tuvo que crear la Renta Dignidad con financiamiento procedente, fundamentalmente, del IDH debido a que las empresas capitalizadas no han logrado sostener el pago del Bonosol. El pago de este beneficio fenecerá este año puesto que el Fondo de Capitalización Colectiva (FCC), que administra los dividendos provenientes de las empresas capitalizadas, tuvo serias limitaciones para financiar su pago.

Los datos de las operaciones del FCC (1997-2006) muestran un saldo desfavorable de poco más de 106 millones de dólares. Esta insuficiencia ya se hizo evidente el 1997, año en que se hizo la reforma de pensiones, cuando se tuvo que recurrir a un préstamo de la banca privada de 50,2 millones de dólares para cubrir el pago del beneficio a más de 364 mil personas.

Entre 1998 y 2000 el pago de este beneficio fue suspendido. El año 2002 se restituyó el pago correspondiente al 2001, bajo el nombre de Bolivida pero por un monto inferior. Las personas mayores a 65 años recibieron 66 dólares, por lo que el gobierno de entonces requirió solamente 20 millones de dólares. Al año siguiente simplemente dejó de hacerse efectivo.

A partir del 2003 se restituyó el Bonosol y cada persona mayor a 65 años recibió 230 dólares anuales. Entre este año y el 2005 los recursos fueron financiados con excedentes del Bolivida y la venta de una parte de las acciones de las empresas capitalizadas al Fondo de Capitalización Individual (FCI) por un valor de 128 millones de dólares.

El año 2005 la empresa capitalizada Entel decidió realizar un retiro de capital de 200 millones de dólares, de los cuales la mitad se transfirió al FCC. Estos recursos, junto a los dividendos pagados por las capitalizadas, fueron utilizados para el pago del Bonosol correspondientes a los años 2006 y parte del 2007².

La nacionalización redujo los recursos del FCC

Posteriormente, gracias a la “nacionalización” de los hidrocarburos las acciones de las petroleras capitalizadas Chaco, Andina y Transredes —que eran de propiedad de los bolivianos— pasaron a manos de la estatal petrolera Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), debido a ello esas acciones dejaron de ser parte del FCC. La misma suerte corrieron las acciones de los bolivianos que formaban parte del

FCC en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Entel). Esta medida significó la disminución del 43% del valor total de las acciones, lo cual se tradujo en una caída del valor del FCC en 49,7%³.

Por otro lado, el porcentaje, tanto de acciones como de utilidades que administra el FCC de las empresas capitalizadas, llegan apenas al 46% (en lugar del 50% establecido por la estructura accionaria de la capitalización). Sin embargo, estas empresas han hecho efectivo al FCC apenas el 33% de las utilidades anuales como promedio para el período 1997-2000, debido a que el restante 13% estaría siendo reinvertido en las mismas⁴.

Debido a ello los recursos para financiar el Bono Dignidad se ven notablemente reducidos y su sostenibilidad cada vez más cuestionada. Por eso es dudoso que dicho bono pueda aplicarse en los próximos 50 años. Lo que más bien se puede deducir es que este tipo de medidas asistencialistas siguen siendo paliativas y no reducen la inequitativa distribución de la riqueza en el país.

NOTAS:

1. Renta anual de 1.800 bolivianos, destinada a personas mayores de 65 años.
2. M. Jemio y Luis Jemio. "Efectos Micro y macroeconómicos del Bonosol. Fundación Milenio, mayo de 2006.
3. Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros. Memoria Anual 2006.
4. Arze Vargas, Carlos. "Bonosol: Ganar indulgencias con avemarías ajenas, CEDLA. 2002.

Cuadro 1
Nueva distribución del IDH
(En millones de bolivianos)

Instancia	DS 28421		DS 29322		Variación (%)
	%	MM de Bs	%	MM de Bs	
Prefecturas	56,90	1.848,5	24,39	792,4	-57,1
Municipios	34,48	1.120,2	66,99	2.176,3	94,3
Universidades	8,62	280,0	8,62	280,0	0,0
Totales	100,00	3.248,7	100,00	3.248,7	0,0

Fuente: Elaborado por la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia (FAM).

Cuadro 2
Aportes a la Renta Dignidad
(En millones de bolivianos)

Instancia	DS 29322		Aporte Renta Dignidad (30%)	Saldo IDH	Fondo de compensación	Total IDH
	%	MM de Bs	MM de Bs	MM de Bs	MM de Bs	MM de Bs
Prefecturas	24,39	792,4	237,7	554,7	0,0	554,7
Municipios	66,99	2.176,3	652,9	1.523,4	357,4	1.880,8
Universidades	8,62	280,0	0,0	280,0	89,4	369,4
Totales	100,00	3.248,7	890,6	2.358,1	446,8	2.804,9

Fuente: Elaborado por la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia (FAM).

ALERTA LABORAL N° 55

(MAYO 2008)

El Proyecto Ley General de Pensiones propuesto por la Comisión Supralaboral dista de ser una contrarreforma al actual Sistema de Seguridad Obligatoria, pues mantiene en el trabajador la mayor parte de la responsabilidad para lograr rentas de jubilación dignas y absuelve al empleador de sus obligaciones. Por otro lado, la propuesta para cambiar la administración del sistema de jubilación de manos privadas al sector público significaría un costo elevado y el posible riesgo del uso discrecional del fondo de pensiones por parte del estado.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN SUPRALABORAL LOS PROBLEMAS QUE PERVIVEN

Juan Luis Espada Vedia

A poco de cumplirse doce años de vigencia del Seguro Social Obligatorio (SSO), la situación de los jubilados del sistema de reparto y del actual sistema de jubilación no ha cambiado. No se ha logrado ampliar la cobertura del sistema, no se ha mejorado el nivel de las rentas de jubilación y menos se ha logrado asegurar la sostenibilidad del SSO.

A razón del fracaso evidente de la reforma, se han planteado dos propuestas de contrarreforma al actual sistema: la del Gobierno y la elaborada por la comisión supralaboral, compuesta por diversas organizaciones sociales encabezadas por la Central Obrera Boliviana (COB), la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana (CTEUB) y la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia. Esta última fue remitida en septiembre de 2007 a la Comisión de Política Social de la Cámara de Diputados con el fin de reformar el actual sistema de seguridad social de largo plazo.

Esta propuesta, aprobada el 2007 por el Congreso Nacional de Seguridad Social convocado por la COB, estableció como objetivo central abrogar la Ley de Pensiones 1732, lo que supondría dar respuesta a tres de los aspectos fundamentales del tema de seguridad social: la cobertura (aumentar el número de afiliados), la renta digna y la sostenibilidad financiera. En este artículo se abordarán dos elementos de la sostenibilidad financiera.

Financiamiento de las prestaciones sociales

En 1996, el carácter social de la reforma del Sistema de Pensiones se subordinó solamente a la viabilidad financiera. Esta lógica, permanece en el documento preparado por la COB y se evidencia en el hecho que no propone un cambio sustancial a la estructura de financiamiento de las prestaciones sociales y al manejo de los aportes captados (inversión).

Al ser un proyecto de las organizaciones laborales, extraña que en el contenido de la propuesta no se restituya la esencia histórica el concepto de *tripilaridad*. Es decir, la *tripilaridad* no sólo consiste en afirmar que el financiamiento de las prestaciones sociales tiene tres componentes fundamentales que son: el aporte patronal, el estatal y el laboral, sino que, más bien, asegure que el aporte patronal sea la principal fuente de financiamiento de la renta de vejez y de las otras prestaciones sociales.

Como se puede observar en el Cuadro 1, cuando se estableció el Código de Seguridad Social (CSS), el aporte patronal llegaba a poco más del 20%, porcentaje muy alejado del actual de 3.71%. Por su parte, el aporte laboral, es decir del propio trabajador, ascendió alrededor del 12%, lo que significó que asegurar las condiciones de vida del trabajador durante su vejez pasa a ser injustamente responsabilidad única del mismo trabajador.

Cuadro 1
Estructura de financiamiento de las prestaciones sociales del sistema de seguridad de largo plazo

	Código de Seguridad Social (1956)	Decreto Ley de racionalización de aportes (1972)	Seguro Social Obligatorio (1996)	Propuesta Comisión Supralaboral de la COB (2007)
Aporte patronal	21%	15%	3,71% ⁽²⁾	1,71%
Aporte estatal ⁽³⁾	1,5%	1,5%	–	–
Aporte laboral	10% ⁽¹⁾	3,5%	12,21%	12,21%
Total	32,5%	20%	15,92%	13,92%

Notas: (1) 5% por seguro de enfermedad y maternidad, y 5% por seguro de invalidez, vejez y muerte.
(2) 1,71% prima de riesgos profesionales del trabajador y aporte patronal para vivienda 2%.
(3) En el SSO se anula la tasa de aporte estatal, para el caso de la propuesta de la Comisión Supralaboral de la COB, el Estado contribuirá al financiamiento de los componentes concesionales de las pensiones en curso de pago (Compensación de cotizaciones, otros).

Fuente: Debate Social: La Reforma de Pensiones. CEDLA 2003, y Guía de Afiliados BBV Previsión.

Esta estructura de financiamiento de las prestaciones sociales ratifica aquella modificación efectuada a la Ley en 1987, en la que se establece la separación del sistema de seguridad social en corto y largo plazo —del primero se refiere a los aportes para la salud y el segundo para la renta de jubilación— esta división evidencia el interés de la patronal de asignar “mayores recursos” para la seguridad del trabajador cuando es todavía productivo y, por tanto, susceptible de ser explotado. Así, actualmente el aporte patronal para la seguridad de corto plazo (salud) asciende a sólo el 10% (Insuficiente para sostener el Sistema de Seguridad de Corto Plazo); y deja desprotegido al trabajador durante su vida inactiva.

Administración y uso de los aportes

Sobre el tema de la administración y uso de los aportes, la propuesta elimina a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y en su lugar establece la creación de tres instancias: el Instituto Nacional de Seguridad Social (I.N.S.S), la Tesorería General de la Seguridad Social (T.G.S.S) y la Administración Nacional de Pensiones (ANP), entidades públicas descentralizadas, con autonomía de gestión, patrimonio propio y personería jurídica.

Éstas recibirían un 5% de los fondos de pensiones para administrar las cuentas, cuota ligeramente superior a la que se otorga a las AFP (4,8%) en la actualidad. Por tanto, la propuesta asigna un costo elevado para los gastos administrativos de la seguridad social.

Finalmente, otro tema, que cobra relevancia al plantear la administración del sistema de jubilación por el sector público, es que hay el riesgo de que estos recursos, como ha estado sucediendo desde la vigencia del sistema actual, sean una fuente discrecional de financiamiento para el Estado, en ese sentido, la propuesta en el capítulo de inversiones no establece restricciones al probable acceso del Estado a los recursos del fondo de pensiones.

Las últimas medidas adoptadas por el Gobierno de Evo Morales con relación al actual Sistema de Pensiones no traen buenas noticias para los trabajadores del país porque no cambia la situación crítica de la jubilación y de las otras prestaciones de la seguridad social de largo plazo.

NUEVAS MEDIDAS SOBRE PENSIONES

MÁS TRABAJADORES DESPROTEGIDOS

Bruno Rojas Callejas

Don Jorge es un ex trabajador fabril que se enteró que su renta de jubilación sería de 510 bolivianos y escuchó en la radio que ahora con la nueva ley dictada por el Gobierno podrá cobrar una pensión equivalente a un salario mínimo nacional. ¿Qué quiere decir esto? A Doña María Domínguez, quebradora de castaña en Riberalta, le dijeron las dirigentes de su sindicato que puede, desde enero de este año, retirar sus aportes de la AFP. ¿Será así? ¿Qué consecuencias trae retirar los aportes? Veamos en qué consisten estas nuevas medidas.

Un atentado contra la seguridad social

El Gobierno de Evo Morales promulgó el 13 de noviembre del año pasado la Ley 3785 con el objeto de: 1) “adecuar la participación de los trabajadores estacionales en el Seguro Social Obligatorio de largo plazo” y 2) “establecer la pensión mínima en el país”. Por otro lado, el 16 de enero de este año aprobó el Decreto Supremo 29423 con el propósito de reglamentar los alcances de esta ley.

Son nuevas medidas que buscan ajustar algunos requisitos y alcances del actual sistema de pensiones sin modificar su carácter privado, el mismo que atenta contra el derecho a la seguridad social de largo plazo de los trabajadores y trabajadoras del país.

Varios puntos de estas disposiciones son confusos y ambiguos, sin embargo, lo que queda claro es que pueden provocar la exclusión de los trabajadores estacionales de la seguridad social de largo plazo y poner en vigencia una pensión mínima que está lejos de constituirse en una renta de jubilación digna.

Trabajadores estacionales, al margen de la ley

¿Quiénes son los trabajadores estacionales? son los que trabajan en una actividad de tiempo completo, con una duración menor a un año que se repite anualmente y que aportan al sistema de pensiones. Estas labores en los sectores: agrícola, pecuario y de silvicultura están vinculadas a ciclos biológicos y climatológicos.

Según datos del Gobierno, en Bolivia existirían más de 110 mil trabajadores estacionales, de los cuales 38 mil participan en la zafra de caña de azúcar y aproximadamente 17 mil en la de la castaña; actividades que cuentan con una presencia importante de niños, niñas y adolescentes. De esta población, sólo un pequeño porcentaje está afiliado y aporta al actual sistema de pensiones; la mayoría de los trabajadores estacionales queda al margen de la seguridad social de largo plazo y continuará en esta situación mientras no haya un cambio sustancial del sistema de pensiones.

La ley deja la opción a los trabajadores estacionales de cotizar como independientes lo cual es riesgoso porque, en primer lugar, niega que sean obreros y obreras que tienen un contrato laboral y, en segundo lugar, libera a los empleadores de la obligación de pagar los aportes para cubrir los riesgos profesionales. Inclusive más, el Decreto Reglamentario plantea que “los trabajadores de otras actividades económicas” pueden “ser considerados como trabajadores estacionales”, lo que podría provocar que un mayor número de afiliados queden al margen del sistema.

La trampa de los retiros temporales

La Ley señala que el trabajador estacional “que cotice de manera voluntaria como trabajador independiente y el que cotice de manera adicional, podrá solicitar retiros temporales, parciales o totales, del saldo de su Cuenta Individual”, siempre y cuando tenga en su cuenta “al menos sesenta períodos pagados en calidad de trabajador estacional, de trabajador independiente o cotizante adicional” (Art. 5). Define también que el trabajador estacional puede nuevamente retirar, con la condición de haber realizado “al menos sesenta aportes de manera posterior a la fecha del retiro anterior”.

Según la ley, los trabajadores estacionales que hayan efectuado retiros, pueden devolver los aportes de los períodos retirados de acuerdo a su valor en la fecha de reposición. El Decreto Reglamentario establece que aquel trabajador que haya solicitado una pensión y no hubiese realizado la reposición de los recursos retirados de

su cuenta, tiene un plazo de 18 meses, desde su notificación, para hacerla efectiva, al cabo del cual “La solicitud de Pensión por Invalidez o Muerte o Riesgo Común, Riesgo Profesional o Riesgo Laboral para independientes quedará caducada”. De esta manera, esta medida busca dejar sin protección a los trabajadores llamados estacionales, empeorando sus condiciones de trabajo y de vida.

¿Qué pasa con los trabajadores castañeros?

La ley define a los castañeros como trabajadores estacionales y en esta condición pueden “por única vez, solicitar el retiro temporal parcial o total de los aportes efectuados al Seguro Social Obligatorio, sin restricción respecto al número de períodos anteriores”, considerando que los aportes no efectuados durante el período julio de 2004-noviembre de 2007, no generan mora y no son tomados en cuenta para tener la cobertura del seguro de Riesgo Común.

Según una investigación del CEDLA y UNICEF (2007), el retiro parcial o total de los aportes podría condenar a más de mil trabajadores y trabajadoras del beneficiado de la castaña, que están afiliados al Sistema de Pensiones, a la desprotección social y a renunciar a su derecho a la seguridad social de largo plazo, pese a que la ley establece la reposición de cotizaciones como requisito para acceder a los servicios antes mencionados. Nadie puede estar seguro que una vez retirados los aportes, se devuelvan las cotizaciones exigidas por la ley; por esto se señala que los trabajadores de la castaña quedan huérfanos de protección.

Pensión mínima, ¿más vale algo que nada?

Según la Ley 3785, todos los afiliados que cumplan 60 años de edad, hayan aportado al Seguro Social Obligatorio, al Sistema antiguo o a ambos, al menos durante 180 períodos y que la renta de jubilación que recibirían sea menor a la pensión mínima fijada en esta ley, cobrarán mensualmente una pensión mínima equivalente al salario mínimo nacional vigente a la fecha de promulgación de esta norma y que será actualizado en función a la variación anual de la Unidad de Fomento a la Vivienda (UFV). Si el afiliado fallece, la pensión será cobrada por los derechohabientes, siguiendo las reglas fijadas por la ley de pensiones.

En el caso de los trabajadores mineros que se desempeñan en actividades “insalubres”, el Decreto Reglamentario, establece disminuir el requisito de edad de 60 años hasta un máximo de 55. Si bien esta decisión considera las condiciones de riesgo en que trabajan los mineros, los obliga a una renta baja de jubilación que no cubre las necesidades de su subsistencia y la de sus familias.

Empleador y Estado se lavan las manos

Los recursos para el pago de la pensión mínima provendrán de los aportes realizados por el trabajador, sumados a la Compensación de Cotizaciones, cuando corresponda, y de un fondo especial llamado Cuenta Básica Provisional.

Revisando esta cuenta, los empleadores y el Estado serán liberados de la obligación de aportar al sistema para garantizar el pago de una renta de jubilación y los servicios correspondientes.

A pesar que el Gobierno señala que beneficiará a aproximadamente 12 mil personas el año 2008 con el pago de la pensión mínima ¿se puede vivir con 577 bolivianos? No, porque el salario mínimo nacional no puede ser una medida para fijar el pago de la pensión mínima porque no alcanza para que el futuro jubilado y sus familiares atiendan sus necesidades básicas. Es importante recordar que la clase trabajadora tiene como objetivo lograr un salario mínimo vital acorde a sus necesidades y que sirva de base para el cálculo de una renta de jubilación digna.

Por otro lado, el Decreto Reglamentario señala que las personas que no cumplan con el requisito de los 180 aportes optarán por retiros mínimos mensuales o la devolución total del monto acumulado en un sólo pago. En otras palabras, estos trabajadores y sus familiares, una vez retirados todos sus ahorros quedan sin protección social. La renta Dignidad y los servicios de salud públicos, ofrecidos por el Gobierno, son insuficientes.

Medidas que no cambian

Por todo lo señalado, la Ley 3785 y su Decreto Reglamentario 29423 no responden a la demanda de los trabajadores que exigen contar con una renta de jubilación adecuada y la protección ante invalidez, muerte, enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Con los retiros temporales de los aportes habrá más trabajadores marginados de la seguridad social de largo plazo y con el pago de una pensión mínima no cambiará la situación de pobreza de los trabajadores.

Ambas disposiciones legales mantienen el actual sistema privado de pensiones y están en contra del planteamiento de los trabajadores que demandan la abrogación de la Ley de Reforma de Pensiones 1732 y la vigencia de un nuevo sistema de pensiones, basado en los intereses y derechos de la clase trabajadora.

El Gobierno de Evo Morales, a través del Viceministerio de Pensiones impulsa actualmente el tratamiento del proyecto de ley denominado “Sistema Nocial de Reparto”. En este sentido, los trabajadores y sus organizaciones deberán analizar el contenido y orientación de este proyecto.

El propósito de la reforma de pensiones nunca fue garantizar la supervivencia de los trabajadores en condiciones dignas, sino generar mejores condiciones para la acumulación de los empresarios. Los trabajadores pagan la factura porque se ve debilitada la solidaridad de clase al imponerse la lógica individualista.

INDIVIDUALISMO VS. SOLIDARIDAD

LA JUBILACIÓN: BENEFICIO DE POCOS

Carlos Arze Vargas

La seguridad social tiene su origen en las pioneras experiencias solidarias de las organizaciones obreras de algunos países industrializados, que buscaban a través del ahorro voluntario apoyar a la manutención de los trabajadores que, por enfermedad, vejez o desempleo, no podían continuar trabajando. El carácter solidario, además, tenía su razón de ser en el hecho de que la retribución que recibe el obrero en el capitalismo está siempre muy cerca del nivel de subsistencia —o por debajo de ella—, por lo que no puede, individualmente, generar un ahorro suficiente para esos eventos.

Posteriormente, gracias a las luchas obreras y al temor de la burguesía de que la creciente conflictividad social originada en la crisis económica pudiese poner en riesgo su dominación, se impuso el ahorro obligatorio bajo la forma de sistemas de seguridad social. Así surge el “salario diferido”, que consiste en el descuento de una fracción del salario actual para pagar una renta en el futuro y que el empresario incorpora —como cualquier costo— al precio de producción de las mercancías.

Al expandirse los fondos de pensiones y al crecer de manera importante los recursos administrados, el interés de la burguesía se dirigió hacia su control y hasta su expropiación, buscando contar con liquidez no sólo para solventar los gastos sociales del Estado —realizados para evitar la rebelión de los explotados— sino, principalmente, para formar nuevos capitales de inversión a través del sistema financiero.

Es en el marco de la disputa entre el objetivo original de garantizar la supervivencia de los trabajadores y el propósito de generar condiciones para la acumulación capitalista, como se puede entender la evolución de la seguridad social durante la actual era neoliberal.

Escasa cobertura de la seguridad social

En Bolivia, debido al poco desarrollo capitalista —reflejado, principalmente, en la presencia minoritaria del proletariado— y al constante incumplimiento de la legislación social por los empresarios, la cobertura de la seguridad social siempre fue reducida, y se concentró exclusivamente en los centros más poblados del área urbana.

En 1996, año de su privatización, el número de afiliados al denominado Sistema de Reparto (SR) era de 314 mil personas aproximadamente que representaban el 12%

de la Población Económicamente Activa (PEA)¹. Pasados diez años de la privatización, según la Superintendencia de Pensiones Valores y Seguros, el número de afiliados al SSO a fines del año pasado fue de algo más de un millón de personas. De este modo, la cobertura del nuevo sistema se habría ampliado hasta abarcar a poco más del 28% de la PEA². Por lo que, en criterio de los apologistas de la privatización, no sólo se habría producido una excepcional mejoría de la seguridad social, sino que se confirmaría la primacía del nuevo sistema sobre el antiguo.

Sin embargo, del millón y más de afiliados al SSO en 2007, sólo el 47.3% era *aportante* o cotizante regular. Es más, a lo largo de los últimos siete años, esta proporción fue, en promedio, del 46%, lo que confirma que los cotizantes activos fueron siempre menos de la mitad del número de afiliados.

Otro hecho relevante es la escasa participación de trabajadores independientes en el conjunto de afiliados: en enero de 2008 estos eran sólo el 4.3%. Si tomamos en cuenta que estos trabajadores son cerca del 68% de la población ocupada³, su escasa relevancia es otro signo del fracaso de la privatización. Un caso especialmente grave es el de la población femenina afiliada que sólo llega al 34%, hecho que, considerando que la mayoría de las mujeres trabajadoras se hallan insertas en el universo de trabajadores independientes, refuerza la exclusión señalada.

Así, el número de afiliados que presentan las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), sobrestima la cobertura del sistema privado; peor aún, esconde el hecho de que, no puede garantizar el acceso a la jubilación de una gran parte de los trabajadores.

Número de jubilados y el valor de sus rentas

El número de jubilados constituye una fracción muy pequeña del universo de personas de edad avanzada que no pueden continuar con su vida laboral.

Los jubilados en todo el país durante el primer trimestre del presente año, pertenecientes tanto al denominado SR como al SSO, fueron algo más de 144 mil. De ese total, aproximadamente 130 mil rentistas pertenecían al SR y alrededor de 13 mil al SSO (Cuadro 1). Considerando las proyecciones demográficas del Instituto Nacional de Estadística para este año⁴, las personas mayores de 60 años serían cerca de 675 mil, por lo que el número total de jubilados en la actualidad sólo representaría un 21% de ese grupo poblacional.

Por su parte, la renta promedio general de los jubilados de los dos sistemas en el mismo período fue significativamente diferente, en una proporción de 1,6 veces a favor de los jubilados del SSO.

Esta diferencia puede explicarse porque en el SSO la probabilidad de jubilarse, actualmente, es mayor para las personas cuyos salarios base son más altos (Gráfico 1); en cambio, en el SR el promedio de las rentas es resultado de la aplicación de criterios político-administrativos y de la capacidad de pago del Estado (Gráfico 2).

Cuadro 1
Número de jubilados y rentas promedio
(En bolivianos)

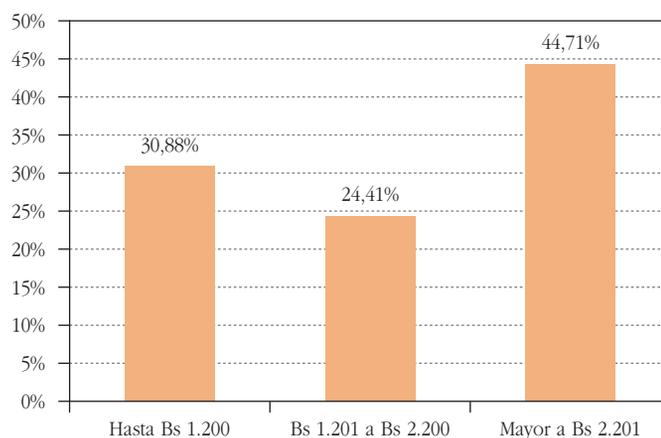
	N° de rentistas	Renta promedio (Bs)
Sistema de reparto ⁽¹⁾	130.637	1.649,27
Seguro Social Obligatorio ⁽²⁾	13.791	2.725,72

Notas: (1) Al 29 de febrero de 2008

(2) Al 31 de marzo de 2008.

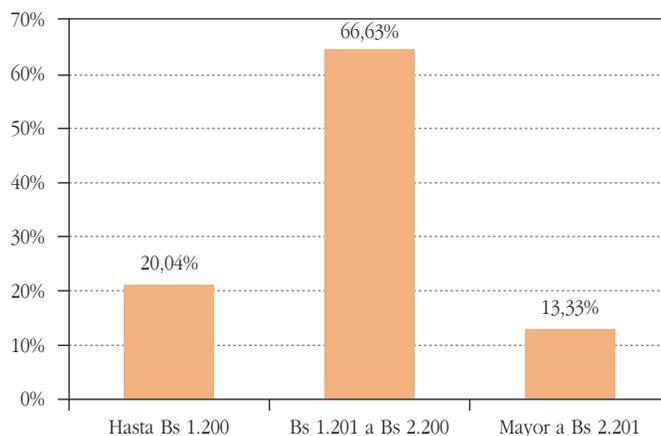
Fuente: Superintendencia de Valores y Seguros (SPVS) y Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros (VMPS).

Gráfico 1
SSO Rentas promedio por rango, 2008
(Expresado en Bs)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de la SPVS y VMPS.

Gráfico 2
SSO Rentas promedio por rango, 2004
(Expresado en Bs)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de la SPVS y VMPS.

No obstante, lo que debe enfatizarse es que las jubilaciones que el SSO está pagando desde hace cinco años, son financiadas en un alto porcentaje por la Compensación de Cotizaciones (CC) que los trabajadores aportaron en el antiguo sistema. Aparte de las rentas que se financian en un 100% con dichos recursos, las modalidades mixtas en más del 90% de la CC (Cuadro 2). Así, de los Bs 22.6 millones que las AFP pagaron como rentas a “sus jubilados” en el año 2006, Bs 21 millones se financiaron con los aportes al antiguo sistema. No debe olvidarse que el pago de los CC constituye una responsabilidad del TGN y forma parte del déficit fiscal heredado de la privatización.

Cuadro 2
SSO: Rentas Promedio (RP) y Fracción financiada por CC
(En bolivianos y porcentajes)

	2004		2005		2006		2008
	RP	%	RP	%	RP	%	RP
CC Exclusiva	2.330,94	100,0	2.416,34	100,00	2.456,81	100,00	2.686,70
Con MVV + CC	2.688,02	94,30	2.468,05	93,90	2.476,05	93,20	2.599,46
Con SV + CC	3.851,00	93,70	3.654,84	93,30	3.679,13	91,70	3.796,47

Notas: CC = Compensación de cotizaciones; MVV = Mensualidad Vitalicia Variable; SV = Seguro Vitalicio.
 (1) Al 31 de marzo de 2008.

Fuente: Elaboración propia con base en información de la SPVS.

Por la misma razón, quienes obtienen rentas promedio crecientes son quienes están adscritos a la modalidad “CC exclusiva”; contrariamente, a medida que pasa el tiempo, las rentas mixtas han ido reduciéndose paulatinamente, lo que desmiente otro supuesto de la privatización, que afirmaba que con la reforma se produciría una mejora constante de las rentas.

Perspectivas

La reforma de la seguridad social ha acentuado la desprotección de la fuerza de trabajo, y fue incapaz de superar radicalmente los resultados del antiguo sistema. No ha podido aumentar la cobertura del sistema y ha marginado de la jubilación a miles de trabajadores que no pueden ahorrar lo suficiente para costearse una renta en su vejez. Como antes, la seguridad social se somete al objetivo empresarial de aumentar las ganancias, por lo que su sostenibilidad está en riesgo: la deuda del Estado con los fondos de pensiones, que en diciembre de 2007 sobrepasaba los 2.000 millones de dólares, crece paralela a la mora que a la misma fecha alcanzó los 318 millones de bolivianos. La mora es la deuda de los empleadores, proveniente del retraso en el pago de los aportes descontados a sus trabajadores. De ese monto, según la SPVS, 97% corresponde a mora en proceso judicial y sólo 3% a mora en cobranza administrativa.

La probabilidad de contar con una jubilación está sometida a los vaivenes de la economía y a la debilidad del Estado. El elevado nivel de desempleo y la precariedad

laboral, que derivan de la inexistencia de una economía industrial, y el sometimiento de la clase dominante al imperialismo, que derivan en políticas favorables a los monopolios y contrarios a los trabajadores, hacen imposible el sostenimiento de un sistema que garantice a todos una vejez digna.

Conclusiones

Por todo lo anterior, se puede concluir que el propósito de la reforma previsional nunca fue garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones dignas, sino generar mejores condiciones para la acumulación del capital, mediante la formación de enormes fondos para nuevas inversiones. Pero también en ese intento la burguesía boliviana ha fracasado: pese a que los fondos superan el 20% del PIB, sólo han servido para financiar los gastos corrientes del Estado y aumentar la deuda pública interna que posteriormente debe ser pagada mediante impuestos cobrados a la población.

En lo que sí avanzó —y es la mayor amenaza para los trabajadores— es en debilitar la solidaridad de clase, al imponer la lógica individualista como respuesta a la inseguridad social y alentando la competencia entre trabajadores, que provoca la caída de los salarios en directo beneficio de los empresarios.

Resulta un deber cuestionar las soluciones ambiguas a la crisis de la seguridad social, que pretenden reformas parciales pero no cuestionan el carácter capitalista de la seguridad social. Si el objetivo es garantizar la supervivencia de los trabajadores y trabajadoras frente a los diversos riesgos, y ella es la fuente de la riqueza y la acumulación, corresponde a la burguesía, como clase dominante, el financiamiento del sistema de seguridad social, aumentando el aporte patronal, sin afectar el salario. Más aún, al tratarse de recursos que provienen del ahorro laboral, no puede admitirse la injerencia ajena —sea privada o pública— en su administración.

NOTAS:

1. Peña Rueda, Alfonso. La ampliación del sistema de pensiones, en *Capitalización de YPF, reforma de la seguridad social, uso de los recursos de los bolivianos*. La Paz, CEDLA, 1996.
2. AIOS, Boletín N° 18, en www.aios.org
3. INE, Anuario estadístico 2006.
4. *Ibíd.*

En pleno siglo XXI los trabajadores guaraníes “liberados” de las haciendas vuelven “voluntariamente” sobre sus pasos, porque no cuentan ni con los recursos ni las condiciones para realizar las tareas agrícolas y lograr ingresos para la subsistencia familiar.

LOS EMPATRONADOS DE LAS HACIENDAS DEL
CHACO

ESCLAVOS “MODERNOS” DEL CAPITAL

Enrique Ormachea Saavedra

A raíz de los acontecimientos suscitados en Camiri, se ha desatado una discusión en relación a los “trabajadores empatronados” guaraníes de las haciendas del Chaco boliviano, a quienes se los ha denominado “esclavos”, “siervos”, “comunarios cautivos”. Para explicar esta problemática, es importante partir de que, en pleno siglo XXI, una gran parte de estas haciendas conservan rasgos del régimen de servidumbre fuertemente ligados al capitalismo.

Subordinación y dependencia

Si bien se advierte un escenario heterogéneo de relaciones sociales en las haciendas, persisten aquellas que combinan la retribución en salario (dinero o especie) con la obtención de renta en trabajo; el denominado “empatronamiento” es el reflejo de este tipo de relación social.

Así por ejemplo, el “Plan Interministerial Transitorio 2007-2008 para el Pueblo Guaraní” caracteriza (...) a las familias y comunidades guaraníes empatronadas y/o cautivas, aquellas que trabajan por cuenta ajena, en condición de subordinación y dependencia, en labores propias de la actividad agropecuaria y que son retribuidas en especie, dinero, mixto y, en otros casos, en los que no se establece retribución alguna, ubicadas al interior de propiedades privadas individuales, en espacios histórica y ancestralmente ocupados por ellas (...) y que no tienen tierra en propiedad”.

De acuerdo al estudio del Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica-DED (2008), existen haciendas que basan su producción exclusivamente en la compra de fuerza de trabajo asalariada temporal, otras que combinan la explotación de trabajadores asalariados temporales con trabajadores en servidumbre y las que se basan exclusivamente en la fuerza de trabajo empatronada.

Dotación de tierras, ¿para quién?

El proceso de saneamiento que intenta realizar el Gobierno en Camiri, responde a uno de los planteamientos centrales de la Ley de Reconducción Comunitaria de

la Reforma Agraria, que se orienta a favorecer a los pueblos indígenas y originarios que, a pesar del proceso de saneamiento, no hayan sido dotados con tierra suficiente en cantidad, calidad y ubicación geográfica para asegurar su subsistencia y reproducción étnica.

Sin embargo, según el viceministro de Tierras, Alejandro Almaráz, esta dotación de tierras no beneficiará a todos los pueblos indígenas, sino exclusivamente a cuatro: Tapiete, Weenhayeeek, Guaraní y Yaminuahua. Dicha dotación sería posible luego de una expropiación con indemnización a los terratenientes a precios de mercado.

En esta perspectiva, el Gobierno ha diseñado un “Plan Interministerial Transitorio 2007-2008 para el Pueblo Guaraní”, el mismo que tiene como uno de sus objetivos centrales “impulsar el proceso de reconstitución territorial de la nación guaraní”. Para ello, plantea la ejecución de los procedimientos de saneamiento, replanteo y compensación para la dotación y titulación de Territorios Comunitarios de Origen (TCO) en la región, con la finalidad de entregar estas tierras a los “guaraníes liberados” de las haciendas.

“Libertad condicional”

Al respecto, es importante recordar que a partir de 1997 y con el objetivo de “liberar” a los trabajadores guaraníes de las haciendas ganaderas, la Iglesia Católica y algunas ONG, compraron tierras para la reconstitución de comunidades guaraníes. La evaluación que sobre estos procesos hace el propio Plan Interministerial, señala que dicha “liberación” no cumplió “con el objetivo de largo plazo de lograr que las familias antes empatronadas vivan en libertad, sin ningún sometimiento respecto a las haciendas, y en mejores condiciones de vida respecto a su anterior condición servidumbral”.

En otras palabras, si bien los guaraníes “liberados” por estas iniciativas dejaron de ser empatronados, no pudieron escapar —en tanto campesinos “independientes”— a la necesidad de vender su fuerza de trabajo de manera temporal y “voluntaria” a estas mismas haciendas para garantizar sus ingresos. Es así que no sólo es necesario contar con la propiedad de la tierra, para “evitar” el trabajo asalariado; sino el acceso al dinero necesario para hacerla producir (aperos de labranza, semillas, ganado entre otros).

En este sentido, si bien es posible que el Gobierno logre “liberar” a aquellos trabajadores que todavía se encuentran “empatronados” en las haciendas y consiga “reconstituir” pequeños territorios guaraníes en la región, el trabajo asalariado permanente o temporal —posiblemente sin resabios serviles— seguirá siendo demandado por las haciendas ganaderas y agrícolas del Chaco, y siempre existirá fuerza de trabajo dispuesta a venderla.

Por todo lo expuesto anteriormente, es necesario que los trabajadores de la haciendas del Chaco organicen sindicatos de obreros agrícolas independientes de las organizaciones campesinas e indígenas, que defiendan sus intereses en tanto trabajadores asalariados.

ALERTA LABORAL Nº 56

(AGOSTO 2008)

Con la puesta en marcha de la directiva de retorno las expectativas de encontrar mejores opciones de vida de una gran parte de personas que emigraron a Europa se vienen abajo.

DIRECTIVA DE RETORNO

LA MANO DE OBRA NO CALIFICADA YA NO ES ÚTIL AL CAPITALISMO

Silvia Escóbar de Pabón-Unidad de Comunicación

“En España no se piensa en las personas, sino en el capital”, dijo Víctor Sáenz, presidente de la Asociación Estatal de Asociaciones de Inmigrantes y Refugiados, cuando la Agencia Española de Noticias (EFE) le preguntó qué pensaba a cerca de la Directiva de Retorno, aprobada el 18 de junio por el parlamento europeo. Él, al igual que los demás inmigrantes latinos, asiáticos y africanos, rechaza el pacto que considera discriminatorio, para quienes aportaron al desarrollo económico de ese continente y que ahora son desechados, arguyendo tiempos de crisis y una supuesta protección de los trabajadores extranjeros.

Desde que la Directiva de Retorno fue aprobada, los inmigrantes indocumentados en España se han sentido perseguidos por los *mossos d'Excuardra* —como se conoce a los policías en Cataluña— quienes vigilan las estaciones de trenes, los metros y hacen guardia en las puertas de las cabinas telefónicas para pedir documentos a quienes no tienen rasgos españoles. Algunos inmigrantes optaron por cerrarse en los locutorios hasta que los vigilantes abandonen el lugar; otros acabaron por no comunicarse con sus familiares para evitar el riesgo de ser detenidos y posteriormente deportados.

Antes de la aprobación de esta norma, varios países europeos aplicaron de facto la medida de expulsión de inmigrantes. Estos son los casos de Italia, que según datos oficiales deportó en los últimos años un promedio anual de 50 mil indocumentados, España, que entre el 2004 y 2007 “repatrió” un promedio anual de 92.500 personas y Francia 25 mil al año.

Directiva de retorno

Con 367 votos a favor, 206 en contra y 109 abstenciones se aprobó, sin modificación alguna, la Ley de Directiva de Retorno propuesta por el Parlamento Europeo, que establece la detención y expulsión de inmigrantes ilegales de los 27 países que integran la Unión Europea (UE), bajo argumentos encubiertos en la legalización de los documentos que respaldan el ingreso de los trabajadores extranjeros.

La Directiva de Retorno establece que los inmigrantes irregulares serán retenidos entre 40 y 180 días antes de su expulsión y no podrán volver en un período de hasta cinco años, violando, de esta manera, los derechos humanos de los inmigrantes,

establecidos en convenios internacionales. Esta disposición señala incluso, que los menores de edad, sorprendidos en territorio europeo, serán repatriados y devueltos a sus países de origen. Al respecto, cabe destacar que más de 34 mil niños, niñas y adolescentes bolivianos están inscritos en las escuelas españolas.

Los representantes de los Parlamentos Andino y Latinoamericano, así como las federaciones de trabajadores en América Latina y El Caribe rechazaron la disposición del Parlamento Europeo, dominado por sectores de derecha.

Los presidentes que participaron en la XXXV Cumbre del Mercosur en Tucumán aprobaron, el 22 de julio de 2008, una declaración conjunta que expresa la condena al endurecimiento de la política migratoria. Algunos presidentes participantes denominaron a esta norma como la “directiva de la vergüenza” por violar los derechos humanos de los inmigrantes. Asimismo recordaron que las naciones europeas fueron las generadoras de las corrientes migratorias, las mismas que fortalecieron el auge económico en cada uno de sus países.

Inmigrantes aportan a la economía europea

Un estudio de Caixa Catalunya señala que la llegada de los inmigrantes a España durante la década de 1995-2005 ha impulsado el crecimiento anual del PIB en un 2,6%, el que sin su contribución habría caído en un 0,6% anual.

Cuando se resta la contribución de los inmigrantes, la gran mayoría de los países europeos registran caídas importantes en su PIB por habitante. Los descensos más llamativos corresponden a Alemania e Italia con un porcentaje anual de (-1,5% y -1,2%, respectivamente), Suecia (-0,8%), en tanto que, España, Portugal y Grecia (-0,6%).

La inmigración ha tenido, además una incidencia en el crecimiento demográfico de algunos países europeos durante la década mencionada. De 11,9 millones de personas extranjeras que emigraron a Europa en este período, 8,4% eligió como destino a España.

Las tareas para el inmigrante

Los datos proporcionados por el investigador del Colegio de la Frontera Norte (El Colef), Rodolfo Cruz Piñeiro, publicados en medios de prensa internacionales, indican que una gran parte de los inmigrantes encuentran empleo en los ramos de: Servicios personales diversos (32 %), Construcción (20%), Industria manufacturera (15 %), Comercio (12%), Servicios sociales (6.5 %) y Agricultura (6%).

En los últimos años, la población inmigrante ha permitido a países europeos como España compensar la escasez de mano de obra para empleos que los europeos no estaban dispuestos a realizar, por los bajos salarios y las malas condiciones laborales.

Sin embargo, los países europeos no sólo necesitan del trabajo de los inmigrantes para tareas “despreciadas”, ya que en Suecia, por ejemplo, el 22% de los médicos, el 20% de los profesores universitarios y, al menos, el 10% de los ingenieros civiles, son extranjeros.

Así, la política migratoria europea ha pasado a orientarse por criterios de selectividad, limitando cada vez más el ingreso de mano de obra no calificada.

600 mil bolivianos se fueron del país

Una de las causas fundamentales para la emigración es la búsqueda de fuentes de trabajo. Datos del Servicio Nacional de Migración (Senamig) revelan que hasta el 2007 aproximadamente 3 millones de bolivianos emigraron a otros países. Una investigación que realiza actualmente el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), da cuenta que entre los años 2002 y 2007 poco más de 600 mil personas emigraron de Bolivia.

La investigadora del CEDLA, Silvia Escóbar considera que los flujos migratorios se intensificaron en estos últimos cinco años, debido a la falta de oportunidades de empleo, la inestabilidad en los ingresos y las condiciones precarias de trabajo que existen en el país. Algunos resultados de esta investigación muestran que de estas 600 mil personas (6,6% de la población total estimada para el 2007), el 2002 se fueron 58.800 (9,8%); número que se incrementó notablemente para el 2007 a 108.600 personas (18,1%).

El aumento de los flujos migratorios está acompañado de cambios en la composición de los emigrantes por sexo. Desde el 2002 la proporción de mujeres que dejaron el país se ha elevado hasta representar algo más del 50%, el 2007. Las mujeres emigrantes llegan hasta el 60% del total, cuando proceden de los departamentos de Santa Cruz, Beni, Pando, Tarija y Cochabamba. Y son entre el 33 y el 40 por ciento, cuando provienen de los departamentos de La Paz, Oruro, Potosí y Chuquisaca.

Los emigrantes se fueron principalmente a España (51,4%), Argentina (22,4%), Brasil (5,5%) y Estados Unidos (5,6%). Según la investigación, tres de cada cuatro emigrantes pertenecen a familias de estrato socioeconómico medio y bajo.

El estudio revela también, que en los lugares de destino, los emigrantes con mucha frecuencia son sometidos a situaciones extremas de discriminación, explotación laboral y violencia doméstica, sobre todo, cuando se trata de personas indocumentadas.

Con la aprobación de la Directiva de Retorno las oportunidades parecen esfumarse. Partiendo de los datos publicados por el CEDLA, entre 2002 y 2007, aproximadamente 350 mil bolivianos estarían en España. De éstos, según cifras señaladas por la embajada de España, solo 65 mil habría conseguido radicatoria legal y permiso de trabajo. El resto estaría indocumentado.

Otros datos señalan que ha disminuido el ritmo de crecimiento de la construcción, por lo que las empresas constructoras españolas habrían dejado de contratar los servicios de inmigrantes indocumentados y el trabajo escasea, mientras que la tasa de desempleo en España se incrementó a 9,6%. Los bolivianos han definido a la Directiva de Retorno como “la sentencia de muerte para los sueños”.

Registro de salidas al exterior

- Uno de los años en que se registró mayores salidas de bolivianos fue 1998 con 265.142 (*La Razón*, marzo de 2005).
- Las salidas al exterior por avión subieron desde el 2000, cuando viajaron 142.746 personas.
- El 2001 viajaron 138.793, el 2002 salieron 120.199 y el 2003 lo hicieron 159.477 personas.
- En mayo de 2006 llegaron al aeropuerto de Barajas de España 5 mil bolivianos, en junio 6 mil, 7 mil en julio, 9 mil en agosto y para septiembre de ese año arribaban más de 13 mil compatriotas a tierra española.
- Una de las aerolíneas bolivianas tuvo que adquirir un Boeing para satisfacer la alta demanda de vuelos a Madrid.
- En junio de 2008 viajaron 12.299 bolivianos hacia el exterior; retornaron 11.045.

El retorno es obligatorio

- Existen aproximadamente 350 mil bolivianos en España, de los cuales 1.300 son detenidos mensualmente, muchos de ellos terminan siendo expulsados. Al menos 800 bolivianos son deportados de ese país anualmente¹.
- Cada mes la policía de Madrid entrega en promedio 1.300 cartas de expulsión a bolivianos indocumentados. Ya son 10 mil en lo que va del año².
- España expulsa a 3 bolivianos por día³ por no portar sus documentos.

Notas

1. *Declaraciones de la embajadora de Bolivia en España, Carmen Almendras hechas a ABI (julio de 2005).*
2. *Datos proporcionados por Erbol.*
3. *La Razón*, julio de 2006.

En Bolivia las remesas significan el 10% del PIB

- Según datos del Banco de España la mayor parte de las remesas son destinadas a América Latina: a Colombia 1.431 millones de euros, a Ecuador 1.301 millones de euros y a Bolivia 951 millones de euros. El año 2007 el monto total de las remesas enviadas por España a Iberoamérica fue de 5.480 millones de euros.
- Según datos proporcionados por Tribuna Latina sustentados en el Informe del Banco de España, las remesas que llegaron del país ibérico a Bolivia en 2007 representan el 10% de su PIB, en tanto que, para Ecuador significa el 4%. Esto supone que la estabilidad macroeconómica de estos países tiene una fuerte dependencia de las remesas que reciben de España.
- El porcentaje de las remesas que recibe Bolivia desde España ha sufrido un notable incremento entre el 2005 y el 2007 (11,7% y 9,3%, respectivamente) del total registrado.
- Los inmigrantes destinan gran parte de sus ingresos para las remesas a su país de origen, reservándose casi nada para su sobrevivencia en España. En el caso de Bolivia, que con el 4,4% de la población recibe el 11,7% de las remesas.

La migración es un derecho humano

- Según datos de los organismos oficiales, en todo el mundo ya son casi 192 millones de migrantes, lo que representaría el 3% de la población del planeta. De este total, se estima que cerca de 95 millones son mujeres. Entretanto, por falta de políticas adecuadas, se violan frecuentemente los derechos humanos de los migrantes.
- Según Naciones Unidas, la UE necesita multiplicar por dos, el número de migrantes actuales, a causa del envejecimiento de la población y la reducción del tamaño de las familias, hasta 2050. Esto obliga a la definición global de políticas que garanticen la libre movilidad de la fuerza de trabajo, de la misma forma como ocurre con el capital.

Ni la propuesta del Gobierno, ni la de la COB, transforman sustancialmente el actual Sistema Privado de Pensiones porque establecen sólo algunas reformas para el acceso a la jubilación, sin afectar los intereses de los empresarios y del estado que son los que deben sustentar un régimen de pensiones

SEGURIDAD SOCIAL

UN SISTEMA DE PENSIONES SÓLO ES SOSTENIBLE CON APORTE TRIPARTITO

En un país como Bolivia en el que el mercado laboral es altamente informal, los salarios son bajos y existe inestabilidad en las fuentes de empleo, el ahorro individual no va a garantizar la sostenibilidad de un sistema de seguridad social, como el actual Seguro Social Obligatorio (SSO) o el Sistema Mixto de Pensiones que plantea el Gobierno para reformarlo. La única vía para hacer sostenible un sistema de seguridad social es el aporte tripartito (estatal-patronal-laboral). Es decir, que el trabajador no debe ser el único responsable de asegurar su propia renta de vejez, sino que el empleador y el Estado deben cumplir su obligación social y económica de aportar para la jubilación de éste.

Si partimos del principio de que la seguridad social tiene el objetivo de garantizar la vida y la reproducción del trabajador, la pregunta es ¿quién o quiénes tienen la obligación de hacer este principio efectivo?

Los empresarios deben aportar

El investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) Carlos Arze, señala que, en primera instancia, el llamado a responsabilizarse por la seguridad social del trabajador es el empleador, porque éste obtiene una ganancia por el trabajo de cada uno de sus dependientes, es quien se enriquece con el trabajo ajeno, por tanto, tiene la obligación de aportar para garantizar la reproducción de quienes trabajan para él. “Pero el trabajador no sólo vende su trabajo y genera

riqueza para el empleador, sino, que deja parte de sí en esa empresa, construye y ayuda a consolidarla, es por eso que el empleador tiene la obligación de pagarle (una renta) cuando éste ya no pueda rendir”, puntualiza.

Lejos de respetar este principio, el actual sistema de pensiones deja toda la responsabilidad al trabajador y su baja capacidad de ahorro. Inicialmente el aporte patronal era de 21%, con el transcurso de los años se fue reduciendo hasta llegar a un 5%, y actualmente el patrón paga apenas un 1,71% por riesgo profesional, “... fondo que no es para la jubilación, sino sólo para riesgos. Es decir, que los empresarios han dejado totalmente de lado su responsabilidad con el trabajador y sólo pagan para un fondo en el caso de que el trabajador se accidente en el centro de trabajo”, señala Arze.

El presidente de Asesoramiento y Orientación en Jubilación SSO (Ajubssso), Hugo Alarcón, dijo en una mesa de diálogo auspiciada por el CEDLA: “...en 1996, en el país se aplicó el Seguro Social Obligatorio, y creo que este es un cambio sustancial dentro de la historia de la jubilación en nuestro país porque, de pronto, se excluye al patrón y al Estado de la función de velar por los activos de ayer y los jubilados de hoy. Llegamos así a un sistema de pensiones totalmente individualista en el que, aparentemente, cada cual se responsabiliza por su jubilación en forma particular, descontando la participación estatal y patronal”.

¿Y la responsabilidad del Estado?

Según lo establecen las normas laborales vigentes, el otro aportante en un sistema tripartito de seguridad social es el Estado, en tanto instrumento que representa los intereses de los capitalistas, tiene la obligación constitucional de proteger al trabajador, destaca Bruno Rojas, también investigador del CEDLA. Y, finalmente, el Estado debe aportar para la jubilación de los trabajadores porque es el representante de la sociedad y el garante, en última instancia, de velar por el derecho a la vida.

Al respecto el dirigente del Magisterio Urbano de La Paz, José Luis Álvarez considera que “...el actual sistema de seguridad social asume el criterio de que la jubilación debe ser una responsabilidad exclusiva de los trabajadores, lo que significa el rompimiento con el principio de seguridad social, porque, al ser parte de nuestro salario, parte de lo que significa consumir la fuerza de trabajo en la producción social, debería ser cubierto en su totalidad por el sector empresarial, porque es él quien compra y se beneficia de la explotación de la fuerza de trabajo durante toda su vida activa. Pero también, debiera financiarlo el Estado por ser representante de los intereses de la clase dominante y además el encargado de proteger los recursos humanos de una sociedad”.

Tanto Arze como Rojas, destacan que ni la propuesta del Gobierno, ni la de la COB rescatan plenamente este principio fundamental. En el primer caso se trata solamente de una reforma del SSO, mediante la cual se reduce la edad mínima o el número de aportes para acceder a la jubilación. Por ejemplo, si el SSO establecía 65 años, el proyecto de ley del Gobierno lo reduce a 60. Es decir, que en el fondo, no

ha cambiado el principio individualista y de continuidad del sistema privado, porque a la propuesta no se incorpora el aporte patronal, ni estatal.

Si bien este principio no es tomado en cuenta en ninguna de las propuestas, ésta es una demanda pendiente de los trabajadores. Así lo evidencian los resultados a los que arribó una encuesta realizada por el CEDLA, entre diciembre de 2007 y enero de 2008, en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz. De un total de 802 encuestados, el 61% propone que debe recuperarse el aporte tripartito en la seguridad social, uno de los componentes del antiguo Sistema de Reparto Simple (SRS).

Una carga insostenible para el trabajador

El principio de la tripilaridad está directamente relacionado con la sostenibilidad, es decir, que si no existen los aportes patronal y estatal, el sistema de seguridad social no es sostenible sólo con el aporte del trabajador. Por otro lado, existen fundamentos reales que afirman que si no se protege al trabajador, el conjunto de la economía corre el riesgo de degradarse, porque se estaría afectando a los sectores productivos ligados directamente con la reproducción de la riqueza.

Es decir que, para que funcione bien un sistema de seguridad social, no sólo se debe priorizar la estabilidad financiera y las inversiones; evitando déficit fiscales, sino se debe cumplir con el criterio esencial de cuidar la vida de los trabajadores.

¿Cuál es la mejor propuesta?

En el actual sistema, la propuesta de Ley de Pensiones del Gobierno se basa en los ahorros del trabajador, ratificando la filosofía del sistema de capitalización individual, sin embargo, pretende aparecer como solidario, porque anuncia la creación de un fondo para solventar las pensiones de todos. Sin embargo, con esta propuesta, los más beneficiados serían los trabajadores independientes, comerciantes, choferes, que por primera vez accederían a una jubilación.

Este fondo se crearía con parte de los aportes de los trabajadores asalariados para los riesgos comunes, es decir, que además de que su capacidad de ahorro de los mismos es mínima, se le restaría un porcentaje adicional para destinarlo a otros sectores que no generan excedentes para la economía. En este caso, al único que se le exige solidaridad es al trabajador, ya que ni el Estado ni los patronos se encargarían de sostener este fondo.

En cambio, la propuesta de la COB intenta recuperar, en parte, el sentido de solidaridad, que para los trabajadores tiene un carácter de clase, porque el trabajo es colectivo, de apoyo mutuo “aportas para el que se va y, para ti, aportan los que te siguen”, puntualiza Arze. Es decir que, cambia el sentido, el ahorro individual pasa a ser colectivo, a pesar de que no recupera plenamente el principio de tripilaridad.

Debilitamiento de la solidaridad

El estudio realizado por el CEDLA revela que el actual sistema de pensiones no responde a las expectativas que tienen los trabajadores para garantizar su renta de vejez. Al respecto, los encuestados manifestaron que, contrariamente a lo que se esperaba, la desprotección al trabajador se ha recrudecido. Una manifestación de ello, se expresa en la Ley 3785, dictaminada el 13 de noviembre de 2007, por el presidente Evo Morales, que establece el pago de una pensión mínima equivalente a un salario mínimo nacional (Bs 577.5) como si este pago compensara los largos años de aporte de los trabajadores que esperan una pensión que cubra sus necesidades básicas. De ahí que la demanda de los trabajadores es cambiar las condiciones para acceder a la jubilación, fijando una edad de 55 años para los varones y 50 para las mujeres, además de una renta que incorpore principalmente las contribuciones de los empleadores y del Estado.

En el tema de cobertura se puede evidenciar que del total de afiliados a las Administradoras del Fondo de Pensiones (AFP) sólo aporta el 46%. En 1996, bajo el Sistema de Reparto, la cobertura alcanzaba a 314 mil personas y para fines del 2007 llegaba a un poco más de un millón, de las cuales sólo 400 mil personas eran aportantes regulares. Además de ello, se marginó de la jubilación a miles de trabajadores que no pueden ahorrar lo suficiente para una renta, considerando sus bajos ingresos y la alta inestabilidad laboral en que se encuentran.

El actual sistema impuso, también, la lógica individualista estableciendo la mayor carga del ahorro en los trabajadores y alentó la competencia entre ellos. Esta lógica, más arraigada en los afiliados jóvenes de 26 a 35 años, puede considerarse como una de las consecuencias más nocivas de la propagación de una cultura individualista, impuesta por el neoliberalismo como respuesta a la extrema vulnerabilidad a la que se enfrenta el trabajador, que enaltece la solución individual, exhorta al mayor sacrificio, a la frugalidad y a la competencia entre trabajadores.

En un contexto caracterizado por una economía poco desarrollada industrialmente y por la persistencia de políticas públicas favorables a los monopolios extranjeros y contrarios a los trabajadores, se reduce la probabilidad de contar con una jubilación acorde a las necesidades esenciales. Así la seguridad social, entendida como un derecho fundamental, está sometida, en nuestro país, a los vaivenes de la economía y a la debilidad del Estado.

¿Por qué quebró el antiguo sistema?

Una de las razones fundamentales por las cuales quebró el antiguo sistema de reparto, fue justamente, que dos de los componentes del sistema tripartito dejaron de cumplir con sus aportes. Uno de ellos fue el Estado que, siendo el principal empleador en ese tiempo —el 40% de los ocupados trabajaban en el sector público— no canceló sus obligaciones para cubrir la seguridad social de sus empleados. Y por otro lado, como éste manejaba paralelamente las cuentas del Tesoro General de la Nación (TGN) y las de la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS), dejó de transferir los fondos correspondientes, incrementándose considerablemente su deuda pública. Una muestra de ello fue que, según cálculos de algunos asesores de la COB denunciados durante el proceso de privatización, el Estado debía alrededor de mil millones de dólares, sólo al sector minero.

Carlos Arze señala que el Estado también incurrió en malos manejos de los recursos públicos. Los gobiernos terminaron corrompiendo a los dirigentes. Al respecto, el dirigente del magisterio José Luis Álvarez, considera que “los recursos provenientes de la seguridad social deberían ser administrados por los directos interesados, en este caso los trabajadores. Creemos que la administración de la seguridad social debiera tener carácter autónomo con respecto al Estado y a los gobiernos de turno, para evitar que se convierta en un botín de guerra. Debiera estar controlada colectivamente por los obreros con delegados, fundamentalmente, laborales bajo control obrero colectivo, sin dieta alguna y con carácter revocable en su mandato. En el caso en que se determinase una dieta, lo máximo que se les debiera otorgar es el sueldo promedio que gana un obrero o un trabajador del sector al cual representa”.

Otra de las deficiencias del Estado, señaladas por Arze fue que en ese momento existían todo tipo de limitaciones, desde legales hasta financieras, “...no había bolsa de valores, banca privada, acciones... y se acabó invirtiendo los recursos en bienes inmuebles”. Otro de los encuestados señala al respecto: “creo que en el anterior sistema el Estado era corrupto, invertía en viviendas y no sé en qué tipo de cosas, ahí ha empezado el problema. Tal vez en el actual sistema que es netamente privado, el Estado tendría que tener algo de control de todo el dinero de los aportantes”.

Por otro lado, el responsable de la ruptura del anterior Sistema de Reparto fue el empresario que es el otro componente de este principio de triplicidad (patronal-estatal-laboral). El sector patronal que al reducir su aporte gradualmente desde el 21% a sólo el 5%, ocasionó que los recursos para pagar la jubilación fueran insuficientes.

Y finalmente, en los años ochenta el país ingresó a una economía neoliberal, a través de la cual se liquidan los empleos públicos y se cierra una buena parte de las empresas estatales, razón por la cual los trabajadores formales se hacen informales, invisibilizando las relaciones laborales y ocasionando el incumplimiento de todas las normas sociales, entre ellas las relativas a la seguridad social. Entonces se modifica drásticamente la relación entre trabajadores activos y pasivos, ya que antes 10 pasivos pagaban la renta de un pasivo (la relación era de 10 a 1), actualmente sólo 3 activos aportan para un pasivo.

La COB plantea recuperar los principios del antiguo sistema

- La propuesta de la COB busca garantizar los medios de subsistencia del trabajador cuando por diversas circunstancias éste ya no puede desarrollar un trabajo que le permita vivir dignamente. Entonces, en sustitución del salario, se propone un pago mensual que le permita subsistir a él y su familia.
- Plantea una administración de orden público-técnico encargado de la fiscalización y que responda a criterios sociales. En tal sentido, la propuesta prevé retomar los tres principios de la seguridad social: la universalidad, la solidaridad y la unidad de gestión.
- La universalidad plantea que no solamente los trabajadores dependientes gocen de protección social; sino también aquellos que trabajan por cuenta propia, que no tienen patrón ni posibilidades de conseguir un trabajo, aquellos que habiendo llegado a la vejez no cuentan con asistencia del Estado.
- El segundo principio es el de la solidaridad, que implica que los trabajadores se apoyan mutuamente de manera colectiva y en beneficio de todos. Esto no significa que al trabajador se le “confisque” su cuenta individual; sino que se determina una prestación adecuada —70% de su último salario—, un beneficio definido que sea claro para todos los trabajadores, mismo que está basado en 2 elementos: uno la edad, que de acuerdo a los estudios, se ha establecido en 55 años y otro se refiere al número de aportes, el mismo que debería ser de 240 cuotas mensuales.

Pero además, hay otro elemento propuesto por el magisterio urbano-rural y es que se calcule la pensión sobre el salario promedio de los últimos doce meses; no sobre la remuneración de hace cinco años atrás. Éste tendría que garantizar los medios de subsistencia del jubilado; en ningún caso, la pensión debería verse disminuida.

- La propuesta de la COB considera el tercer principio: la unidad de gestión. Es decir que, la administración debe estar a cargo de una sola entidad; no así como hasta hace 11 años, cuando varias entidades gestoras se hacían cargo de la administración de los recursos. Además del Fondo Básico había un Fondo Complementario por cada sector, aunque cabe destacar que el Fondo Complementario del Magisterio, por ejemplo, contaba con solvencia económica.

Fuente: Cuadro realizado sobre la base de la ponencia de Jaime Guzmán de la Comisión Técnica de la COB, en la Casa Social del Maestro, 23 de julio de 2008.

Los trabajadores se unifican en un solo pedido

Desde que Evo Morales asumió el Gobierno, la propuesta de Ley de Pensiones de la COB fue el único elemento unificador que movilizó a los trabajadores, quienes hasta el momento no habían logrado articular demandas comunes.

Hace algunas semanas la Central Obrera Boliviana emprendió un plan de movilizaciones y medidas de presión para exigir al Gobierno el tratamiento y aprobación del proyecto de ley de un nuevo sistema de pensiones, propuesto por esta entidad matriz, el mismo que fue aprobado en un Congreso de Seguridad Social, realizado el pasado año.

Estas movilizaciones llegaron a un grado de conflictividad tal que la represión policial, dejó un saldo de dos muertos y 46 heridos en Caihuasi (en la carretera a Cochabamba), pero el resultado más preocupante para el Gobierno fue el quiebre de una supuesta “alianza” con el sector laboral. Debido a ello el MAS se vio obligado a reiniciar la búsqueda de un diálogo con la COB para conciliar posiciones respecto a este tema tan vital para los trabajadores.

En un inicio, el Gobierno había rechazado esta propuesta, argumentando que el planteamiento no es sostenible financieramente, porque se centraría en los trabajadores dependientes, marginando a los independientes, desconociendo el principio de solidaridad; crítica que es también atribuible a su proyecto, según Bruno Rojas.

ALERTA LABORAL N° 57

(ENERO 2009)

Debido a la baja productividad de los sectores económicos, el agotamiento de las actividades intensivas en mano de obra y los bajos niveles de inversión, durante el 2008 la tasa de desempleo en cinco ciudades del país alcanzó a 10,2%. Los grupos más afectados fueron: mujeres, jóvenes, profesionales y escolarizados

PESE A LAS CONDICIONES FAVORABLES DE LA ECONOMÍA

182 MIL PERSONAS ESTUVIERON DESEMPLEADAS EL 2008

De acuerdo con una encuesta realizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), la tasa de desempleo durante el 2008 en cinco ciudades del país llegó al 10,2%. Siendo las más afectadas La Paz y El Alto, con un 11,6% y un 13,5%, respectivamente. En tanto que las tasas más reducidas de desempleo se registraron en las ciudades de Potosí (9,4%), Santa Cruz (8,2%) y Cochabamba (7,7%).

Es decir que aproximadamente 182.000 personas que durante ese año buscaban trabajo no lo encontraron. Este nivel de desempleo se asemeja al observado en los momentos de crisis y caída de la expansión del Producto Interno Bruto (PIB), como fueron los primeros años de la década del 2000.

Ante esta situación el Gobierno se limita a ofrecer la creación de 259 mil empleos para el 2009, que se prevé serán eventuales, sin seguridad social, por lo tanto, sujetos a condiciones laborales precarias.

Más mujeres jóvenes

Por otro lado, la encuesta realizada por el CEDLA muestra que el desempleo abierto está feminizado en todas las ciudades estudiadas: 6 de cada 10 personas que buscaron trabajo y no lo encontraron son mujeres. Esto equivale a 13,2%, muy por encima de la que se observa entre los varones (7,5%).

Otro rasgo destacable en el estudio es que las tasas más elevadas de desempleo se encuentran en los grupos comprendidos entre 15 y 34 años: el 65% de los desempleados tiene menos de 35 años, de ellos, 61,8% son hombres y 67,2% son mujeres.

También se presentan tasas elevadas de desempleo en los jóvenes entre 15 y 24 años de edad, especialmente en La Paz y Cochabamba; “los jóvenes en estos rangos de edad cuentan con menor experiencia laboral, por lo general tienen inserciones laborales menos estables y más precarias, por lo que sus transiciones entre la ocupación y el desempleo ocurren con períodos de desempleo más prolongados”, señala el documento.

Desempleo ilustrado

Siguiendo el mismo informe se verifica que, en todas las ciudades consideradas, la tasa de desempleo es mayor a medida que el grado de educación aumenta. En el caso de las personas que han alcanzado estudios superiores (licenciatura y postgrado) es de 12,1%; en tanto que los que cursan el ciclo secundario llega a un 10,5%, tanto entre varones como mujeres.

Una de las razones por las cuales la brecha entre demanda de mano de obra calificada y no calificada se ha ensanchado —en favor de esta última— es que la demanda de trabajo está direccionada predominantemente, hacia la mano de obra no calificada, debido a que esta puede ser más dócil frente a las estrategias de abaratamiento de costos laborales y la menos proclive a la participación sindical.

Poca demanda de empleo

El informe señala que, en el 2008, cuando la economía parece gozar de buena salud, la persistencia de elevadas tasas de desempleo es el resultado de un crecimiento económico con insuficiente demanda de trabajo.

“La baja productividad con que opera la mayor parte de los sectores económicos, el agotamiento de las actividades intensivas en mano de obra y los bajos niveles de inversión con destino a la mejora de la capacidad productiva son los factores principales que acompañan el desempleo estructural existente en el país”, señala el documento.

El reporte recalca que, exceptuando Potosí, donde el motor del crecimiento ha sido la reactivación de la actividad minera, los niveles de expansión del producto no son suficientes para impulsar la demanda de trabajo al ritmo requerido para atenuar el desempleo. “Esto ocurre a pesar de que entre los rubros más dinámicos se encuentran aquellos intensivos en mano de obra como la Construcción, la Manufactura y el Comercio”, concluye el CEDLA.

Lo más probable es que esta cifra de desempleo calculada para el 2008 se incremente este año, debido al impacto de la crisis internacional, la baja de los precios de los minerales ya ha incidido en la caída de la producción minera en Potosí; el cierre de cooperativas e ingenios ha provocado una generación de desempleo directo e indirecto. La empresa Sinchi Wayra dejará por lo menos un saldo de 500 personas sin trabajo entre el 2008 y 2009. Y, en El Alto y el resto de las ciudades, es posible que existan más desocupados debido a la pérdida de acceso a las ventajas de la Ley de Preferencias Arancelarias (ATPDEA), al retraining general de las exportaciones y al inminente retorno de un porcentaje significativo de trabajadores migrantes bolivianos que han perdido su empleo en el exterior.

Entretanto, el Gobierno no ha planteado políticas públicas con una perspectiva orientada a enfrentar el desempleo estructural, los empresarios privados señalan que no existe seguridad jurídica para impulsar inversiones que les permitan generar nuevas fuentes de trabajo.

Servicios, el sector de actividad más afectado por el desempleo

A la cesantía originada en los servicios estatales, se suma el mayor desempleo entre los trabajadores del servicio doméstico a causa del deterioro del poder adquisitivo de los salarios, sobretodo de las clases medias. Esto se ve reflejado en un incremento de la tasa de cesantía en el sector de Servicios (12,4%), durante el primer semestre del 2008.

Según el CEDLA la contratación de trabajadores para las tareas propias del hogar ha disminuido en todas las ciudades en las que se realizó la encuesta, con excepción de Cochabamba. Al parecer, “el deterioro del poder adquisitivo de los ingresos laborales y el aumento de la inflación en el rubro de alimentos, estaría llevando a que muchos hogares de las clases medias tiendan a prescindir de estos servicios, con efectos sobre un flujo de salida inusualmente alto en este grupo de trabajadores (24%), en su mayoría conformado por mujeres”, señala.

Otros sectores que estarían expulsando fuerza de trabajo son: la Industria con 7,0%, la Construcción y el Transporte con 6,3%, respectivamente; en tanto que en el Comercio la cesantía llega al 5,3%. Por otra parte, el Transporte en La Paz y Potosí, la Construcción en El Alto y Potosí, así como la Manufactura en Santa Cruz, son los sectores que registran tasas de cesantía superiores al promedio.

En términos generales, la encuesta del CEDLA indica que la tasa de desempleo en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz y Potosí llegó al 10,2%, lo que en términos absolutos significa que el número de personas que buscan un empleo y no lo encuentran alcanza a 182.000.

La Paz y El Alto los más afectados por el desempleo en el sector estatal

Los trabajadores que fueron despedidos del sector público —calificados o no— presentan grandes dificultades para encontrar un nuevo empleo (13,4%), en éste o cualquier otro sector del mercado laboral. Esta es una de las causas por la que los tiempos promedio de cesantía en el sector de servicios personales son más prolongados, según señala una encuesta realizada por el CEDLA en La Paz, El Alto, Santa Cruz, Cochabamba y Potosí.

El comportamiento de la cesantía en el sector estatal es un rasgo que merece ser destacado como un reflejo del proceso paulatino de renovación de la planta de funcionarios públicos, propio del ascenso al poder de un partido político diferente (MAS), a los que estuvieron en función de Gobierno durante más de 20 años.

Mientras que en las ciudades de La Paz, El Alto y Cochabamba la mayor tasa de cesantía, entre los asalariados, se origina en el sector estatal, en Santa Cruz la pérdida de empleos es mayor en el sector empresarial.

Paralelamente, en Cochabamba y Potosí, el desempleo se origina, además, en el sector semiempresarial —una forma muy difundida de organización de la producción en la manufactura y los servicios—. Por último, la cesantía que se origina en el sector familiar (trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados) es la más baja en todos los sectores de actividad y ciudades (2,9%), lo que expresa que mantiene su carácter de refugio frente al desempleo para un contingente importante de la fuerza laboral, en particular, entre las mujeres.

Seis de cada diez trabajadores ganan por debajo del costo de alimentación

La encuesta del CEDLA brinda además información acerca del subempleo por ingresos. ¿Qué es un subempleo por ingresos? Se trata de trabajadores cuyos ingresos no cubren el costo de una canasta básica normativa de alimentos, la misma que debería llegar a Bs 1.288.

Esta es una de las características observadas en la encuesta realizada por el CEDLA en cinco ciudades de Bolivia (La Paz, El Alto, Santa Cruz, Cochabamba y Potosí). Según el estudio algunas de las razones para que se produzca el mismo tienen que ver con la inflación —con un alto impacto en el costo de los alimentos— y las estrategias empresariales de reducción de costos laborales.

Estos algunos de los datos más relevantes sobre subempleo:

- 6 de cada 10 trabajadores no alcanza a generar los ingresos mínimos para cubrir el costo de una canasta básica normativa de alimentos (Bs 1.288).
- El porcentaje de subempleados por ingresos es más alto entre las mujeres (64%) que entre los hombres (57%).
- El Alto es la ciudad donde los salarios e ingresos del trabajo son más bajos, elevando el subempleo al 72%.
- El subempleo por ingresos en Potosí alcanza, aproximadamente, a 52%, siendo el más reducido de las ciudades estudiadas.
- En el sector empresarial el subempleo por ingresos llega al 63,7%.
- En el sector semiempresarial el mismo alcanza a 63,2%.
- Y en el sector familiar o cuentapropista se registra un 59,9%.
- El 78% de los obreros es subempleado por ingresos. Es decir que éstos son los trabajadores, que obtienen los más bajos salarios.
- El 73,1% de los trabajadores de la Industria (en su mayoría obreros) son subempleados por ingresos.
- En el sector Comercio se registra un 64,4% de subempleados por ingresos.
- En tanto que en la Construcción se registra un 57,2%. En éste como en los anteriores sectores, tradicionalmente la fuerza de trabajo ha sido sub-remunerada.

Las propuestas para reformar la Ley de Pensiones, tanto del Gobierno como de la COB, omiten la responsabilidad que tienen el Estado y los empresarios de aportar para la jubilación de los trabajadores, afectando, de esta manera, la sostenibilidad del sistema.

LA CARGA DE LOS APORTES CONTINÚA EN LAS
ESPALDAS DE LOS TRABAJADORES

REFORMA DE PENSIONES NI SOLIDARIA NI SOSTENIBLE

Carlos Arze Vargas

Después de comprobarse el fracaso de la reforma privatizadora de la seguridad social, impuesta mediante Ley 1732, amplios sectores de trabajadores demandaron su abrogación que fue adoptada como una promesa electoral de Evo Morales.

Después de tres años, el Gobierno del MAS, no ha abrogado la ley neoliberal aprobada durante el Gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada (1996) y, contrariamente, presentó un proyecto de reforma que da continuidad al Sistema de Capitalización Individual. Paralelamente, los dirigentes de la COB aprobaron una propuesta que, aunque recupera formalmente algunos principios del antiguo Código de Seguridad Social, preserva el principio central que orientó la reforma neoliberal, consistente en liberar al empresario de su obligación de financiar la seguridad social.

Financiamiento del sistema por la vía de los gobiernos patronales

Como corresponde a toda época de reacción política, los gobiernos que asumieron el poder en postrimerías del ciclo de la Revolución Nacional de 1952, redujeron, de manera sostenida, los aportes patronal y estatal del sistema de seguridad social. Gobiernos dictatoriales y democráticos, ratificando el carácter de clase del Estado, desmontaron las conquistas sociales de los trabajadores, aprovechando los períodos en que el movimiento obrero mostró su debilidad organizativa e ideológica.

Así, la seguridad social pasó de un esquema de financiamiento —basado en el aporte tripartito (laboral, patronal y estatal) que en su inicio sumaba aproximadamente el 36% del monto del salario corriente— a un esquema sustentado únicamente en el aporte laboral, equivalente al 10% del salario. En 1996, cuarenta años después de su nacimiento, el sistema solidario languidecía y daba paso al régimen de Capitalización Individual, que se constituye en un sistema de ahorro forzoso, destinado a proporcionar capital de largo plazo a los empresarios o a los gobiernos de turno.

Ese tránsito de la seguridad social, que se explica por la necesidad del capitalismo de remontar su crisis —a través de la mayor explotación de la fuerza de trabajo y la reducción del precio de la misma (salario)— es una situación desconocida por las propuestas de reforma del sistema de pensiones. En efecto, las propuestas del

Gobierno “revolucionario” del MAS y de la dirigencia de la COB, omiten la obligación de los empresarios y del Estado de financiar la seguridad de largo plazo.

Ambas propuestas plantean mantener, en su esencia, la estructura de aportes del actual Sistema de Capitalización Individual.

La COB postula un aporte laboral de 12,21% del salario, que resulta de la consolidación de los actuales aportes del 10% para jubilación, 1,71% para riesgos comunes y 0,5% como comisión para las AFP. De este modo, esta organización laboral no sólo desconoce las observaciones, hechas a la pertinencia y la magnitud de la comisión pagada a las AFP; sino que preserva el objetivo empresarial de no aportar para la jubilación del trabajador.

La actitud de los máximos dirigentes de la COB, de omitir los aportes patronal y estatal —con el argumento de que las condiciones políticas aconsejan no provocar a la derecha—, constituye el principal equívoco pues, el financiamiento, basado únicamente en el ahorro de trabajadores mal pagados deviene, obligatoriamente, en insostenibilidad del sistema. La propuesta del Gobierno va aún más allá. Como su propósito central es preservar el sistema privado de jubilaciones, propugna mantener la estructura básica de financiamiento; es decir, que el único que aporte para su jubilación sea el trabajador, con un 10% de su salario y que los regímenes de riesgo profesional y común sean financiados, como sucede hoy en día, con los aportes patronal y laboral de 1,71%, cada uno.

Sin embargo, como el discurso oficialista debe tener tintes “sociales”, la propuesta del MAS, destina un 20% de esos aportes para riesgos al financiamiento de una fracción de la Renta Solidaria, destinada a trabajadores de bajos ingresos, principalmente independientes (artesanos, campesinos, gremiales, etc.). Para el mismo fin, dispone la creación de un impuesto a las personas que tienen elevados ingresos —mayores a 20 y 60 salarios mínimos nacionales— y un aporte patronal de 1,5% sobre la planilla de las empresas formales.

De este modo, el Gobierno “revolucionario” decide practicar la solidaridad sin afectar el Sistema de Capitalización Individual. Es decir que mantiene el negocio privado de las AFP; pero recurre a una parte del salario diferido de los asalariados, aquel destinado a financiar los gastos por accidentes y enfermedades de los trabajadores. Así, los empresarios seguirán exentos de la obligación de financiar la jubilación de los obreros, que generan la riqueza, que es apropiada por ellos, como sucedió en el pasado. Más aún, como sucedió en todo el período neoliberal, los empresarios se darán modos para cargar el costo del aporte adicional del 1,5% sobre las espaldas de los asalariados, ya sea mediante la reducción de los salarios nominales o de la propia planilla de trabajadores permanentes.

De manera explícita, en algunos casos como el de las cooperativas, el proyecto abre la posibilidad de que los trabajadores se afilien al sistema, indistintamente, como dependientes o independientes. A través de este mecanismo, no cabe duda, que se amplían las posibilidades de que muchos empresarios eludan el cumplimiento de las normas sociales y agudicen la precarización del empleo.

Ampliar la cobertura sin garantizar una renta digna

Uno de los principales argumentos que enarbolaron quienes dispusieron, en 1996, la privatización del sistema de seguridad social, fue la escasa cobertura del Sistema de Reparto, principalmente en lo que se refiere a la población no asalariada. Después de 12 años, la situación no ha mejorado, puesto que el sistema continúa mostrando bajísimas tasas de afiliación de trabajadores independientes y existe una elevada tasa de deserción de afiliados¹.

Con todo, el aspecto más delicado es que ni siquiera la afiliación de los trabajadores asalariados es sinónimo de garantía de jubilación. En efecto, el sistema de las AFP, hasta el momento, no tiene ni un solo jubilado que perciba su renta basada únicamente en su ahorro individual². Más aún, debido a los bajos niveles salariales vigentes, la creciente inestabilidad laboral y las condiciones que impone el sistema para acceder a la jubilación, las posibilidades de que los trabajadores obtengan una renta vitalicia son muy limitadas, convirtiéndose este derecho en un privilegio para los estratos mejor pagados de los asalariados.

Frente a esta situación, la propuesta del Gobierno sólo ofrece a los trabajadores asalariados el cambio de algunos parámetros: bajar el monto de la renta mínima —de 70 a 60 por ciento del salario cotizante— que debe ser financiada por el ahorro individual y, correspondientemente, la edad de jubilación de 65 a 60 años. Es decir que, el trabajador podrá jubilarse a una edad más temprana, pero con una renta menor, siempre y cuando su ahorro individual lo permita. Lo que, como se ha mencionado, depende del nivel salarial y principalmente de la estabilidad laboral³; en los casos en los que el trabajador no hubiese ahorrado lo suficiente para costearse una renta de jubilación de 60% y hubiese cumplido 60 años, obtendrá una renta proporcional a la cuantía de su ahorro individual, muy distante a la magnitud de sus necesidades.

Como una respuesta “innovadora”, destinada a ampliar la cobertura del sistema, el Gobierno propone el establecimiento de una Pensión Solidaria, que cubra una fracción de la renta de los afiliados que no alcancen a financiar, con su ahorro individual, por lo menos una renta equivalente al 70% de un Salario Mínimo Nacional (SMN). El Gobierno señala que esta pensión —que es parte de lo que denomina sistema “semi-contributivo” por el componente de subvención que provendría de los aportes de los trabajadores asalariados y los empresarios— inducirá a los campesinos y otros trabajadores independientes a sumarse al sistema de seguridad social. Para ello, modificando ligeramente lo dispuesto por la Ley 3785, de noviembre del 2007 plantea como requisitos un aporte equivalente al 10% del ingreso mensual, un mínimo de 120 cuotas mensuales y 60 años de edad. No es difícil deducir el carácter demagógico de esta propuesta, si se contrasta con las condiciones de vida y de trabajo reales de esos sectores de la población, caracterizado por elevados niveles de pobreza, que les imposibilita contar con excedente o ahorro alguno.

La COB, por su parte, propugna el establecimiento de un sistema que incluye la posibilidad de afiliación voluntaria de los trabajadores independientes, cumpliendo el requisito de aportar, simultáneamente, los porcentajes correspondientes al aporte

laboral (12,21%) y patronal (1,71%). De esta manera, los trabajadores, sin relación de dependencia, podrían gozar de todos los beneficios previstos para los trabajadores asalariados. Aquí, no cabe hacer más alusiones sobre el carácter poco realista de la propuesta, por decir lo menos.

Lo que resulta más preocupante del planteamiento de la COB, es que, de acuerdo a las condiciones para el acceso a la jubilación, muchos trabajadores quedarían al margen de este derecho. En efecto, el Artículo N° 16, establece que los trabajadores de 55 años que no hubiesen realizado 240 aportes, pero que contribuyeron con, al menos, 24 cotizaciones, podrán acceder, en sustitución de la pensión vitalicia, a un Pago Global, consistente en “una mensualidad de la pensión de vejez que le hubiera correspondido, por cada seis meses o fracción de cotizaciones”. Es más, se establece que esa indemnización global sólo se haría efectiva si el trabajador hubiese aportado, en los últimos 12 meses, previos a cumplir esa edad, al menos seis cuotas mensuales; caso contrario, el trabajador perdería el derecho de percibirla.

Posteriormente, ante las observaciones hechas por el Gobierno, los asesores de la COB han corregido esa norma, mediante la inclusión, en el Estudio Matemático Actuarial, de un programa transitorio, que se aplicaría en el período 2008-2012, a través del cual, los trabajadores que se encontrasen en la situación descrita, podrían acceder a una pensión vitalicia. Este programa consistiría en el reconocimiento a los trabajadores que hubiesen aportado entre 15 y 19 años, de rentas, equivalente a un rango que va del 42 al 50 por ciento de la base de cálculo⁴.

Resumiendo, la propuesta del Gobierno incorpora el reconocimiento de la pensión de vejez de carácter vitalicio, para todos los trabajadores que con 60 años de edad, hubiesen aportado, por lo menos, 120 cuotas mensuales; en cambio, la propuesta de la COB establece el derecho a la renta de jubilación vitalicia, para los trabajadores que con 55 años de edad, hubiesen aportado, al menos, 180 cuotas. El nivel mínimo de la renta, en términos monetarios, sería: en el caso del Gobierno, equivalente al 70% del SMN vigente, bajo la forma de Pensión Solidaria; en el caso de la propuesta de la COB, igual al 100% del SMN vigente, merced a la disposición de “pensión mínima” que prohíbe pensiones inferiores a ese monto.

Podemos concluir que aunque ambas propuestas parecen dirigir su atención a la ampliación de la cobertura del sistema, las condiciones que establecen para la afiliación y el acceso a la jubilación, permiten prever que no mejorará la situación en ese aspecto. Ambas propuestas evitan referirse a las condiciones reales de la economía y el empleo, por lo que concluyen ofreciendo salidas que consolidan la vigencia de rentas muy bajas o indemnizaciones globales, que no garantizan el mantenimiento de los trabajadores en su edad pasiva.

Solidaridad vs. Individualismo

La reforma planteada por el Gobierno, no significa más que un cambio intrascendente del actual sistema heredado de los gobiernos neoliberales. Ratificando la percepción de que su discurso no corresponde a sus hechos, su propuesta conserva

el carácter individualista del sistema, basado en el ahorro del trabajador y la eliminación de todo vestigio de responsabilidad de los empresarios y del Estado.

Ni siquiera el cambio en algunos parámetros puede ser considerado un avance, pues conlleva sacrificios adicionales para el trabajador, por ejemplo: i) la reducción de la edad límite para la jubilación, de 65 a 60 años, supone la reducción de la renta de jubilación de 70 a 60 por ciento; ii) la reducción del número mínimo de cuotas para acceder a la pensión solidaria, de 180 —que prescribía la Ley 3785— a 120 cuotas, está atada a la reducción de dicha pensión de 100 a sólo 70 por ciento del SMN; iii) finalmente, la posibilidad de que algunos trabajadores independientes accedan a la jubilación en condiciones muy precarias, supone desviar parte de los aportes de los asalariados al financiamiento de la misma.

En este sentido, se puede aseverar que la propuesta conserva incólume la lógica neoliberal, al mantener el criterio de que el trabajador sólo puede acceder a una pensión, si su ahorro individual se lo permite, sosteniendo sin ningún rubor, que ésta es la única forma en que puede cumplir su principal responsabilidad, que es garantizar la sostenibilidad del sistema.

Contrariamente, se puede afirmar que la propuesta de la COB contiene un mérito importante —que, lastimosamente, a lo largo de la norma acaba desvirtuándose— que es recuperar el principio de solidaridad, rompiendo con el criterio del ahorro individual, propugnando la conformación de un solo fondo común y un criterio universal para el acceso a la jubilación, como es la edad de 55 años⁵.

La COB plantea, además, algunas disposiciones que mejorarían los beneficios para el trabajador: *i)* el número mínimo de cuotas para acceder a la jubilación sería de 240 mensuales (20 años) , reduciendo de 35 años la propuesta del Gobierno⁶; *ii)* la base de cálculo de la renta sería el salario promedio del último año (de existir incrementos salariales mayores a 10 ó 20 por ciento, el promedio de los últimos dos o tres años), lo que contrasta con la base de cálculo vigente constituida por el promedio salarial de los últimos cinco años; *iii)* finalmente, existiría la obligatoriedad de actualizar la renta nominal, aplicando el 90% del porcentaje de incremento salarial que dispusiera el Gobierno para los trabajadores activos.

Esta propuesta, como se ha mencionado, lamentablemente no halla el sustento financiero necesario, debido a que omite la incorporación de los aportes del empresario y del Estado; de este modo, debilita la propia reivindicación del principio de la seguridad social y reduce la capacidad de convocar a los trabajadores a luchar por ella.

Por todas estas razones, creemos que es necesario recuperar, como eje de una propuesta de reforma adecuada a los intereses de los trabajadores, el criterio esencial del aporte tripartito, en razón de que la seguridad social es una obligación ineludible del empresario capitalista y de su representante general, el Estado, beneficiarios de la generación de excedente proveniente de la explotación de la fuerza de trabajo. Asimismo, sostenemos que la solidaridad debe ampliarse al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, sean asalariados o no, a través de la conversión de la seguridad

social en un servicio público universal financiado por un impuesto especial, gravado a la ganancia capitalista. En este sentido, creemos que toda discusión respecto a la cobertura y sostenibilidad del sistema, que no tome en cuenta las condiciones reales bajo las cuales se desarrolla el trabajo en nuestro país y que únicamente discorra en torno a la cuantía y el uso del ahorro laboral, sólo sirve para encubrir intereses ajenos a los de los trabajadores.

NOTAS:

1. De acuerdo a información de la Asociación de Instituciones de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), los aportantes regulares de las AFP en Bolivia, sólo alcanzan al 47% del número total de afiliados.
2. Contradiendo las previsiones de los tecnócratas que diseñaron la reforma neoliberal, que preveían al menos 45.000 jubilados para el año 2007 los poco más de 12.000 rentistas registrados en las AFP obtienen rentas que en más del 90% son financiadas por el TGN, bajo la figura de compensación por las cotizaciones realizadas en el antiguo sistema solidario.
3. Es interesante señalar que el ministro de Hacienda, respondió a la solicitud del presidente Evo Morales, respecto a su criterio sobre el proyecto de la COB, indicando que: “desde el punto de vista financiero, con 35 años de aportes, una tasa del 10% [de aporte laboral] y una tasa promedio de rendimiento de mercado, la tasa de reemplazo (Renta/Salario Base de Cálculo), se aproxima en promedio al 60%”. De ello se desprende que una persona que pretenda jubilarse con el 60% de su salario a los 60 años, debería haber trabajado ininterrumpidamente desde los 25 años de edad.
4. Contradictoriamente, en el referido estudio, paralelamente a esta mejora, se afecta negativamente la disposición sobre el pago global, debido a que se eleva el requisito para su acceso a 36 cuotas y ya no a 24, como figura en la propuesta de ley de la COB.
5. Paradójicamente, la entidad sindical desconoce el derecho de las mujeres de gozar de la jubilación a una edad más temprana (50 años), en virtud de la doble jornada de trabajo a la que está sometida.
6. Ver la nota de pie N° 3.

Uno de los cuestionamientos más importantes a la propuesta del Gobierno para reformar la Ley de Pensiones es su orientación neoliberal, debido a que está dirigida a proteger la ganancia del capital y no la fuerza de trabajo productora.

**A UN PASO DE SER APROBADA LA NUEVA LEY DE
PENSIONES**

LA REFORMA ANTI-OBRERA DEL MAS

Carlos Arze Vargas

Las dificultades para ampliar la universalidad del sistema de pensiones en Bolivia son enormes y requieren una mirada profunda a las condiciones de la economía, por

lo que una política correcta debe trascender hacia la búsqueda de transformaciones radicales de la estructura económica que tengan un fuerte impacto en el mercado de trabajo y una orientación más eficaz hacia la equidad social.

Esta orientación no está presente en la reforma de pensiones que pretende aprobar el actual Gobierno, que no se aleja de los principios que guiaron la imposición del vigente Seguro Social Obligatorio (SSO), debido a que prioriza el financiamiento de la manutención de la fuerza de trabajo en su etapa pasiva, mediante la mayor succión de la renta o del salario, sin preocuparse en la generación de valor por la vía de alentar el trabajo productivo.

El proyecto gubernamental de reforma de la seguridad social, incluye la creación de un “fondo solidario”, sobre la base de la retención de una fracción del aporte laboral (20% del aporte del 1.71% sobre el salario, destinado a cubrir riesgos comunes), el cobro de un impuesto a los ingresos personales altos (10% y 1% sobre la diferencia entre ingresos mayores a Bs 34.500 y Bs 11.500, respectivamente), además de un aporte patronal especial (1.5%) sobre la planilla total.

Este fondo, presentado como el nuevo aspecto “solidario” del sistema, tiene el propósito de proteger a la fuerza de trabajo de los sectores no capitalistas, a cuenta de los excedentes económicos generados en los segmentos capitalistas de la economía nacional.

Para ver los impactos de esta reforma, es preciso observar en qué estructura económica y del mercado de trabajo se inserta esta propuesta.

Una economía capitalista atrasada

Los trabajadores que podrían considerarse productivos —definiendo que el trabajo productivo es aquél que, subordinado al capital mediante relaciones salariales, produce ganancia para el capital—, apenas llegan a un 16.9% de la población ocupada en el país¹. Esta composición es una expresión del escaso desarrollo capitalista y su naturaleza combinada en Bolivia. Así, mientras en el campo domina la pequeña producción campesina parcelaria de muy baja productividad (subsistencia), en el sector capitalista existen sectores como el petrolero y el minero, además de algunos segmentos de la Industria Manufacturera, con una alta productividad.

Esta característica se acentúa con el mantenimiento y profundización del patrón de acumulación primario exportador en manos de las fracciones más ligadas al capital extranjero, que se basa en la preeminencia de sectores de actividad orientados a la consecución de altas tasas de ganancia merced a los bajos precios de la fuerza de trabajo y el saqueo de los recursos naturales, pero cuyos réditos no son reinvertidos en el país, perpetuando el atraso de la mayor parte de la economía interna.

Por tanto, la característica central de la economía es su asimetría en términos de productividad, debido a que los sectores que más aportan a la producción son los que menos empleo absorben. Así, mientras ramas de actividad como la Agricultura —exceptuando la Agricultura Comercial de exportación—, el Comercio y los distintos Servicios tienen el 74.5% del empleo y participan del 56.1% del producto, los

sectores ligados a la producción sólo alcanzan al 25.4% del empleo, pero explican el 43.9% del producto.

El carácter de clase de la propuesta

Como se señaló, el Gobierno da continuidad a la tendencia neoliberal que impulsó la privatización de la seguridad social, eliminando el tripartismo (trabajador, empleador y Estado) en materia de financiamiento, con el propósito de garantizar a los empresarios la obtención de mayores ganancias, en especial a los inversionistas extranjeros que demandan la flexibilización extrema de los estándares laborales.

En esta dirección, la propuesta no sólo que omite la obligatoriedad de los empresarios y el Estado de financiar la seguridad social, sino que, a través de la creación del fondo solidario, pretende trasladar el costo de la seguridad social de los trabajadores no asalariados, sobre las espaldas del reducido número de trabajadores productivos. Aún más, este fondo permitiría que numerosos trabajadores asalariados continúen bajo la denominación de “independientes”, velando la naturaleza de las relaciones laborales a las que están sometidos.

Aquí, es preciso tomar en cuenta que los trabajadores productivos no sólo reproducen el valor de su propia fuerza de trabajo y la plusvalía, sino que, mediante su consumo personal (bienes y servicios), posibilitan la reproducción de la fuerza de trabajo de los trabajadores improductivos. En este sentido, al cargar una parte del costo de reproducción de la fuerza de trabajo de los trabajadores improductivos al capital variable destinado a pagar los salarios de los obreros productivos, se está incrementando la explotación de estos últimos, debido a que el capitalista no transferirá ese costo a la ganancia, sino que lo deducirá de los salarios.

Entonces, al margen de los nocivos efectos inmediatos de esta determinación sobre el mercado laboral —mayor “informalización” o reducción del salario—, su peor impacto sería la consolidación de las condiciones que permiten la obtención de mayores ganancias capitalistas, sobre la base de la extrema explotación de la fuerza de trabajo de los obreros, condiciones que derivan de la persistencia del capitalismo atrasado.

Esto no es sorprendente, si tomamos en cuenta que el proyecto político del Gobierno se asienta en la idea de que el país puede encontrar la vía del desarrollo capitalista mediante el impulso a las clases medias “en transición” (pequeños productores del campo, artesanos, trabajadores de los servicios, etc.), que se convertirían en la burguesía nacional ausente en la historia boliviana. En este sentido, la política del MAS, que pretende reeditar la pretensión de los regímenes nacionalistas del pasado de crear una burguesía nacional, es reaccionaria; aún más, es también utópica porque exalta el mantenimiento de una estructura económica premoderna, aunque con el viso de una sociedad más solidaria y equitativa.

En nuestro criterio, una política destinada a la protección social del conjunto de la población trabajadora, que no atente a la reproducción de la fuerza de trabajo creadora de plusvalía, de excedente económico, es únicamente posible con el financiamiento

obtenido mediante un impuesto progresivo a la ganancia del capital, que debería ser canalizado por su representante general, el Estado capitalista.

En otras palabras, la solidaridad general, de la sociedad con todos los trabajadores, es únicamente posible si se asumen los llamados “gastos sociales”—entre ellos, los de la seguridad social— bajo la forma de servicios públicos financiados con la renta capitalista y no sobre las espaldas de los obreros.

NOTA:

1. Con base a datos del INE (2005), se ha considerado trabajadores productivos a todos los asalariados (obrerros y empleados) ligados a ramas productivas (manufactura, construcción, entre otras), descartando a obreros y empleados ligados a los servicios y comercio.

ALERTA LABORAL N° 58

(ABRIL 2009)

Las recientes medidas de incremento de salarios para los trabajadores de los sectores público y privado tendrán un insignificante impacto en los ingresos laborales.

**LOS DECRETOS DE “INCREMENTO SALARIAL”
NO CAMBIAN LA SITUACIÓN DE POBREZA DE LOS
TRABAJADORES**

**LOS SALARIOS NO ALCANZAN PARA
“VIVIR BIEN”**

*Bruno Rojas **

A partir de enero de este año los trabajadores del sector privado y parte de los del sector público tendrán un incremento salarial de un 12 y 14 por ciento. Si un trabajador fabril tenía un salario de Bs 1.000, desde enero obtendrá Bs 1.120, previo convenio con los empresarios. ¿Este nuevo salario alcanza para vivir y atender las necesidades de los obreros y sus familias? O siguiendo el discurso del Gobierno ¿alcanza “para vivir bien”? La respuesta es no, considerando los bajos salarios actuales de los trabajadores y trabajadoras como efecto de la flexibilización laboral y las políticas neoliberales de los últimos 23 años.

Alcances de los decretos

El Decreto Supremo 0013 promulgado el 19 de febrero del 2009 dispone el incremento salarial en un 14% para los trabajadores en salud y educación y del 12% a las Fuerzas Armadas y la Policía, retroactivo al 1 de enero.

Esta medida deja fuera a los empleados de la administración pública por estar sujetos al Estatuto del Funcionario Público, norma que desconoce los derechos laborales de estos trabajadores. Con base en datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2007, cerca de 147.218 empleados (36,6%) serían marginados de este “beneficio”, la mitad de ellos con ingresos menores a Bs 1.700.

A su vez el Decreto Supremo 0016, emitido en la misma fecha, establece en primer lugar, el aumento del Salario Mínimo Nacional de Bs 577.50, fijado para el año 2008, a Bs 647 y, en segundo lugar, dispone el incremento salarial en el sector privado sobre la base de un 12% en la remuneración básica, previo convenio colectivo con la “parte patronal”. El decreto beneficiará a los trabajadores de planta de las empresas formales registradas en el Ministerio de Trabajo, excluyendo a los trabajadores eventuales, a contrato y subcontratados y, aquellos ocupados en un gran número de medianas y pequeñas empresas no registradas.

Los incrementos salariales no son tales

Según el Índice de Precios al Consumidor (IPC), los precios de los productos y servicios básicos, durante el año 2008, se encarecieron en casi un 12%. El incremento salarial determinado por el Gobierno toma como referencia esta variación, por lo que, en realidad, los salarios no son incrementados, sino que logran una reposición ante la pérdida de su poder adquisitivo en la misma proporción que subieron los precios (12%). Ahora bien, esta reposición se la hace tardíamente, a un año del anterior “aumento salarial” del 2008, por tanto, está lejos de mejorar efectiva y oportunamente la capacidad de compra de los salarios y sueldos.

Salarios bajos

El Salario Mínimo Nacional (SMN) vigente en el país es el más bajo en comparación al establecido en otros países sudamericanos. Un estudio del CEDLA muestra que en el año 2008, el mínimo nacional de Bs 577,50 era cinco veces menor que el salario fijado en Argentina y aproximadamente cuatro veces inferior al de Venezuela. Si bien entre el año 2000 y el 2008, el salario mínimo tuvo un incremento nominal de Bs 335 a Bs 647, en términos reales el aumento fue de 1,6 por ciento, es decir, casi nada. De hecho, el nuevo salario mínimo equivale a tan sólo la mitad de lo que un trabajador necesita para el alimento de él y su familia (Bs 1.288). De esta manera, la política de fijar mínimos nacionales, como lo hace el Gobierno actual, simplemente favorece a los empresarios, en la medida en que le garantiza contar con fuerza de trabajo barata.

Esta brecha salarial respecto a otros países de la región ya se presentaba en el 2006, sin alcanzar la dimensión que tiene el 2008. Otro estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2006, mostraba que el SMN era 2,6 veces menor que en Argentina; 1,8 veces inferior al de Chile y 1,2 veces menor al de Brasil, lo que permite determinar que el rezago del SMN en el país está creciendo.

La misma investigación destaca que el salario promedio mensual que ganaban los trabajadores/as bolivianos/as el año 2005, figuraba entre los más bajos de los países sudamericanos, por ejemplo, 3,5 veces menor al de Argentina. Entre el 2006 y 2008, esta situación no cambia.

En consecuencia, un nuevo incremento en el mínimo nacional y en los salarios para los sectores público y privado tiene un efecto insignificante.

No alcanza para comer

Una encuesta realizada por el CEDLA el 2008, en cinco ciudades del país (La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz y Potosí), revela que este año los obreros tenían un salario promedio mensual de Bs 1.056 y para las obreras de Bs 634. Los empleados a su vez contaban con un sueldo promedio de Bs 1.700 y las empleadas con un ingreso de Bs 1.360, remuneraciones que están lejos de un salario adecuado que fácilmente supera los Bs 7.000, según la Central Obrera Boliviana (COB), y, que además, sigue expresando la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres. La

misma encuesta destaca que 72 de cada 100 obreros y 56 de cada 100 empleados, ganaban, el 2008, un salario igual o inferior al que alcanzaría para cubrir una Canasta Normativa Alimentaria para un trabajador y su familia, es decir, Bs 1.288.

La situación de los obreros de El Alto es más dramática aún, ya que 86 de cada 100, ganan hasta una canasta básica de alimentos. ¿Y las demás necesidades como vestido, vivienda, educación, salud, transporte y otras, con que se cubren? En tal sentido, una reposición del 12 y 14 por ciento, tal cual establecen los decretos analizados, no tienen un efecto en la mejora de los salarios y mantienen la situación de pobreza y postergación de gran parte de los trabajadores y trabajadoras del país.

* Bruno Rojas Callejas es sociólogo e investigador del CEDLA.

La Transnacional Glencore Internacional AG, a través de su subsidiaria, la Empresa Minera Sinchi Wayra¹, pretende justificar el despido de trabajadores y el congelamiento de salarios con la caída de los precios internacionales e intenta evadir el incremento decretado por el gobierno.

CRISIS MINERA

PROTECCIÓN AL EMPRESARIO Y SOBREEXPLOTACIÓN

*Oswaldo Guachalla**

Ante la crisis registrada hacia finales de la gestión pasada, las empresas mineras han respondido con el recorte en sus planes de inversión y reducción de costos de producción, afectando principalmente los costos laborales. El descenso de las ganancias es combatido con la reducción o congelamiento de salarios, aumento de la productividad, incremento de horas de trabajo, vacaciones colectivas obligatorias, despido de personal (eventual) y recorte en la subcontratación de empresas.

Este es el caso de Sinchi Wayra, empresa que está aplicando algunas de estas medidas a sus trabajadores para bajar sus costos de producción. El Gobierno, por su parte, ha mostrado su política antiobrera y de subordinación al capital transnacional, la que se ha plasmado en un acuerdo, con el que ha logrado resguardar sus inversiones y ganancias a costa del empleo y del salario de sus trabajadores.

Sin embargo, para los representantes del Distrito Minero Colquiri la situación se refleja de diferente manera: “El 2008, las cotizaciones han batido un récord de \$US 12,24 la libra fina de estaño y el zinc \$US 1,13 y con estas cotizaciones estos señores han tenido ganancias extraordinarias y creemos que la empresa está en capacidad para mantener las operaciones y ahora nos quieren hacer creer que con los precios de \$US 5,90 la libra de estaño y el zinc \$US 0,58 que están en crisis. Entonces nosotros como sector Colquiri demostramos documentalmente que no es así, que como empresa privada tienen utilidades”, argumentó Cecilio González, secretario de Vivienda de

la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB) y representante de la Mina Colquiri, en una entrevista realizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Convenio que viola los derechos laborales

Pasada la temporada de precios altos de los minerales y jugosas ganancias en octubre de 2008, Sinchi Wayra ha planteado a sus trabajadores, bajo el nombre de “política de austeridad” : i) reducción de personal; ii) revisión de precios de contrato (el pago a destajo); iii) modificación del sistema de trabajo (incremento de la jornada laboral a 12 horas durante 21 días del mes y 7 días de descanso); y iv) reducción de salarios en 15% (despido indirecto). A ello, se agregan presiones para inducir el retiro voluntario, a través de vacaciones colectivas obligatorias, entrega de cartas de preaviso y cambio de horarios de trabajo.

Los trabajadores de la empresa se declaran en emergencia, desde finales del año pasado, rechazando las 1.270 cartas de preaviso. El 14 de enero de 2009, con la finalidad de dejar sin efecto los despidos y encontrar una salida al conflicto, representantes de la empresa, del Ministerio de Minería y Metalurgia, del Ministerio de Trabajo y de los trabajadores suscriben un acuerdo desfavorable para estos últimos (ver recuadro).

Se concertó un 0% de incremento salarial para el 2009, que, en realidad significa un recorte salarial al salario de los trabajadores, debido a la inflación acumulada. Avalando el interés empresarial se acordó someter los contratos a la búsqueda de alternativas en cada operación, para incrementar la productividad con el consiguiente aumento de la explotación laboral. En el caso de la mina Totoral se dispone continuar con las negociaciones.

La política antiobrera del gobierno

Al firmar este convenio, el Gobierno del MAS da su pleno respaldo al capital transnacional y a la flexibilización laboral, dejando de lado su discurso de protección a los trabajadores. Esto constituye una contradicción al desconocer el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Posteriormente, el 19 de febrero de 2009, el Gobierno promulga el Decreto Supremo 0016 que establece el nuevo Salario Mínimo Nacional (SMN) y fija el incremento salarial en el sector privado correspondiente al 2009, sobre la base del 12% al haber básico de cada trabajador, con carácter retroactivo². Además de ello, deja sin efecto los acuerdos salariales contrarios a esta disposición, cuestionando la vigencia del convenio suscrito entre Sinchi Wayra, dirigentes sindicales y los ministerios de Minería y Trabajo.

Este hecho contradictorio fue calificado por el ministro de Minería y Metalurgia, Alberto Echazú, como una “situación complicada”, demostrando una dubitación inadmisibles en alguien que está obligado a cumplir con las normas legales. Lo más probable es que, dada su posición contraria a afectar los intereses de sus “socias”—las empresas extranjeras— el Gobierno se incline por una solución que anteponga

la permanencia de los inversionistas extranjeros en el país y relativice la conculcación de los derechos de los trabajadores, enfatizando su supuesta preocupación por la preservación de los puestos de trabajo.

La presión de la empresa continúa

A pesar del convenio suscrito, la empresa no ha retrocedido en la aplicación de la llamada “política de austeridad”, manteniendo su presión sobre el Gobierno y los sindicatos. El 10 de marzo de 2009, los trabajadores, nuevamente se declararon en estado de emergencia, ante el incumplimiento del acuerdo. La Sinchi Wayra, lejos de respetar el acuerdo suscrito, no brinda estabilidad laboral a los trabajadores, persiste con la idea de imponer 10 horas de trabajo por jornada y ha dejado de otorgar insumos y herramientas para hacer viable la operación productiva. Es más, los responsables de la empresa acabaron por afectar la negociación colectiva de los trabajadores, negociando por separado con cada distrito minero, declararon los dirigentes.

La crisis económica internacional, que se refleja en una caída de la tasa de ganancia, está llevando a las empresas mineras a combatirla con mayor explotación laboral. Esta situación, es respaldada por la política antiobrera y de subordinación al capital transnacional del Gobierno, que traspasa los efectos de la crisis a los trabajadores.

El convenio, de llevarse adelante, pasaría a ser un antecedente negativo que alentaría a los empresarios a usar los mismos métodos, ante cualquier demanda de los trabajadores por garantizar sus derechos.

Es importante añadir, que algunos dirigentes sindicales manifestaron que si la empresa no está en condiciones de operar, el Gobierno debería optar por la nacionalización de estas minas, las mismas que deberían ser administradas bajo control social. Más aún, ante la eventual negativa del Gobierno proponen convertirlas en empresas autogestionarias.

NOTAS:

1. Sinchi Wayra es subsidiaria de la empresa Glencore Internacional AG. Es la segunda transnacional minera más importante que opera en Bolivia. Hasta el año 2005 perteneció a la Compañía Minera del Sur (Comsur) de propiedad de Gonzalo Sánchez de Lozada. Sinchi Wayra opera siete minas: Porco, San Lorenzo y Colquechaquita en Potosí, Colquiri en La Paz y Bolívar, Poopó y el proyecto Totoral. Además de la Planta Concentradora de Minerales en Don Diego y la Central Termoeléctrica en Aroifilla en el Departamento de Potosí. La empresa produce zinc, oro, estaño y plata. La minera tiene 3.500 trabajadores y su capacidad de producción es de 240.000 toneladas métricas de zinc concentrado y 15.000 toneladas métricas de plomo concentrado. Dentro de los proyectos nuevos de Sinchi Wayra están los de colas de Colquiri, Soracaya y Cerro Grande. También operaba la fundición de Vinto, planta que fue nacionalizada en 2007.
2. Resolución Ministerial 115/09.

Acta de acuerdo representantes Sinchi Wayra-Gobierno-Trabajadores

1. Considerando la crisis de la minería, las partes acuerdan 0% de incremento salarial en la presente gestión, manteniéndose los actuales niveles salariales.
2. Las partes se comprometen a buscar alternativas específicas en cada operación para incrementar su productividad. Los ministerios de Minería y Metalurgia y de Trabajo coadyuvarán en este propósito, velando por el cumplimiento de la normativa vigente.
3. La empresa Sinchi Wayra deja sin efecto las cartas de preaviso de retiro, en todas sus operaciones, garantizando de esta manera la estabilidad laboral de todos sus trabajadores.
4. El tratamiento de los contratos entre empresa y trabajadores queda integrada al tratamiento del tema de “productividad” a que se refiere el punto 2.
5. En cuanto al Proyecto Totoral se acuerda la reinstalación de la comisión para la revisión de los términos del convenio que tienen suscrito el punto 2.
6. A partir de la suscripción del presente documento, quedan suspendidas todas las medidas de presión.

La Paz, 14 de enero de 2009

Cronología

11 de noviembre de 2008	Aroifilla (central de energía termoeléctrica e hidroeléctrica), el 11 de noviembre se cierra y deja sin fuente de empleo a 50 trabajadores.
11 de diciembre de 2008	Anuncia una rebaja salarial del 15% y envía 22 cartas de preaviso de retiro a sus empleados. La empresa también pretende una reducción de personal mediante despidos y el cambio del sistema de trabajo que consiste en 12 horas diarias durante 14 días continuos y siete de descanso.
25 de diciembre de 2008	700 mineros de Sinchi Wayra (Porco) toman la prefectura potosina en protesta por los preavisos de despido que recibieron.
27 de diciembre de 2008	El 36,4% de los 3.500 trabajadores de Sinchi Wayra ha recibido cartas de preaviso, invitaciones al retiro voluntario o simplemente fueron despedidos.
30 de diciembre de 2008	El Ministerio de Trabajo declara ilegales los 1.277 memorandos de despido y cartas de preaviso emitidos por la empresa Sinchi Wayra.
8 de enero de 2008	La Empresa Sinchi Wayra entrega 70 cartas de preaviso a trabajadores de la mina Colquiri e invita al retiro voluntario a otros 100 en Bolívar.
9 de enero de 2008	Los mineros advierten con la toma de instalaciones.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Cronología	
13 de enero de 2008	Los trabajadores mineros de la Empresa Sinchi Wayra determinan trasladarse hasta la ciudad de La Paz en protesta por los preavisos recibidos (700).
14 de enero de 2008	Firma del Acuerdo, bajo condición de estabilidad laboral, dispone cero por ciento de incremento salarial de todos sus trabajadores.
26 de enero de 2008	Sinchi Wayra despide a 700 trabajadores en mina Porco.
29 de enero de 2008	Sinchi Wayra dispone subir a 10 horas la jornada de los mineros.
19 de febrero de 2008	Gobierno promulga el Decreto Supremo 0016, que dispone el nuevo Salario Mínimo Nacional e incremento salarial en el sector privado gestión 2009.
3 de marzo de 2008	Desconocen acuerdo en Sinchi Wayra. El acuerdo obrero-patronal de la minera Sinchi Wayra, que estableció “cero incremento” salarial para esta gestión, queda inhabilitado por el Decreto Supremo 0016, fechado el 19 de febrero.
5 de marzo de 2008	El secretario de conflictos de la Central obrera Departamental de Oruro, Germán Chaparro declara que los mineros de Sinchi Wayra pueden renunciar a incremento salarial, para precautelar sus fuentes laborales, y cumplir con el acuerdo firmado con la empresa.
10 de marzo de 2008	Trabajadores de Sinchi Wayra en emergencia, ante el incumplimiento del acuerdo suscrito y la pretensión de la empresa de imponer 10 horas laborales por jornada.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información recopilada de la hemeroteca nacional.

Han pasado casi tres años desde que el Gobierno de Evo Morales aprobara el Decreto Supremo 286991 con la finalidad de que los derechos laborales conculcados con la aplicación de las medidas de libre contratación, fueran recuperados. Sin embargo, como en los peores tiempos del neoliberalismo, encontrar estabilidad en el trabajo y acceder a un salario justo es casi una utopía.

COMO EN LOS PEORES TIEMPOS DEL
NEOLIBERALISMO

LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL CONTINÚA VIGENTE

Silvia Escóbar y Unidad de Comunicación

Uno de los mecanismos más utilizados por las empresas para abaratar los costos de producción ha sido la flexibilidad contractual, tanto en lo que hace a la reducción en el número de trabajadores en función de las variaciones de la demanda, como a las formas o modalidades de contratación. Con el aumento en la tasa de rotación en el empleo y la contratación eventual, la inestabilidad y la incertidumbre laboral han pasado a ser casi una norma entre los trabajadores asalariados.

Esta es una situación que no parece haber cambiado sustancialmente con la puesta en vigencia de medidas dirigidas a restaurar los principios y normas que garantizan los derechos laborales (DS 28699). Sin embargo, a criterio del secretario ejecutivo de la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba (FTFC), Oscar Olivera, “El Gobierno lanza una serie de medidas, pero en la práctica el Estado es absolutamente neoliberal”.

Rotación y eventualidad laboral

“...el empresario siempre va a tenerlo más sumiso al eventual que al asegurado, porque el eventual está presionado psicológicamente, materialmente y, mucho más aún, por la necesidad. Y, tal vez, tiene la esperanza de quedarse en un puesto fijo. Por tanto, el eventual tiene que hacer su trabajo inclusive múltiple. Sacrificarse para demostrar que puede estar en su competencia quedarse y obtener la fuente de trabajo”, denunciaba el actual ministro de Trabajo y Previsión Social, Calixto Chipana, cuando era dirigente fabril.

Los datos del CEDLA señalan que el 2008, solamente el 51,3% de los trabajadores asalariados en las principales ciudades del país tuvo un contrato por tiempo indefinido; en tanto que el 28% estuvo sujeto a un contrato a plazo fijo y el 20,7% fue un trabajador eventual. En algunas ciudades como El Alto y Cochabamba el porcentaje de asalariados permanentes cae muy por debajo del 50% —acelerado por los procesos de subcontratación— y, en otras como La Paz, se eleva hasta cerca del 60%, pero sigue siendo un porcentaje reducido.

“...por las condiciones de trabajo, el obrero no se mantiene en su fuente de empleo de manera indefinida, sino que cada semana, cada mes, cada tres meses, cuando no los quieren asegurar (en el trabajo), van rotando a otras empresas e inclusive, (en esas empresas donde trabajan no les pagan...”, denuncia Olivera.

Cabe destacar que la inestabilidad laboral llega a extremos tales que los trabajadores temen hacer ejercicio de sus derechos más elementales, como tomar vacaciones o salir unos días con baja médica, porque al retornar podrían no encontrar su puesto de trabajo libre. “... si tiene vacación o tiene baja médica, entonces vienen a reemplazarlo [...], y si rinde (el reemplazante), se queda ahí”, denuncia un dirigente del sindicato de una conocida empresa textilera.

Con los derechos conculcados

Este rasgo que, tiende a convertirse en estructural, tiene una gran influencia en el nivel de los salarios medios. Por lo general, quienes no tienen un contrato de trabajo permanente están sujetos a formas de pago a destajo o por obra y no reciben otros beneficios adicionales al salario (bonos, subsidios, primas).

A poco menos de un año de la aplicación del DS 28699, en abril de 2008, más de 300 trabajadores de la textilera Makitesa ingresaron en una huelga de 24 horas reclamando el pago de salarios devengados por dos meses, aportes a la Caja Nacional de Salud, a la AFP y el subsidio de lactancia adeudado (Bolpress, 17 de abril de 2008).

Asimismo, están excluidos del acceso a las prestaciones sociales de corto y largo plazo² lo que supone una disminución adicional de su salario (por efecto de los gastos en salud, maternidad, lactancia) además de un mayor riesgo de desprotección social en la vejez.

Cada vez se gana menos

“...más antes se llegaba a Bs 1.200 a 1.300 por mes, pero un poco ha disminuido, digamos que el básico ha subido, pero el bono de producción ha bajado totalmente, ahora a lo mucho (que) llegamos es hasta Bs 800 a 900” expresa uno de los dirigentes de la Federación de Fabriles de Cochabamba.

“...en Coca Cola, una empresa que tiene grandes lucros, el trabajador gana Bs 700 [...] en la PIL entran con Bs 650, aceites Fino lo mismo, Manaco lo mismo”, agrega otro dirigente.

Es así que el aumento de las formas de contratación eventual o temporal ha sido una pieza clave para el logro de los objetivos de abaratamiento de los costos variables y el aumento de las tasas de ganancia empresarial, mientras crece la explotación del trabajo. Pero, además, esta estrategia sirve al empleador para llevar al extremo la fragmentación de los trabajadores y la competencia entre sí, con el consiguiente debilitamiento de la organización sindical y de las luchas por la mejora de sus condiciones laborales.

Doble explotación

Tomando como referencia al conjunto de ocupados en las principales ciudades del país, durante el 2008 un trabajador eventual ganaba en promedio la mitad de lo que recibía un trabajador permanente y un trabajador contratado a plazo fijo, solamente llegaba a recibir dos tercios del salario de aquel. Es decir, a mayor inestabilidad laboral la explotación crece y se verifica que el plus valor que se extrae de los trabajadores temporales o eventuales es extremadamente alto, más aun considerando que la intensificación del trabajo y la extensión de las jornadas de trabajo rigen por igual para este grupo de la población ocupada.

Ahora bien, existe una relación directa entre la inestabilidad en el empleo y la desprotección social. La información disponible permite ver que solamente el 38% de todos los asalariados aporta para su jubilación, en otros términos casi dos de cada tres ocupados difícilmente puede aspirar a una renta de vejez que le permita vivir con dignidad cuando lleguen a la edad de jubilación.

De manera consistente con la información que proviene de los registros administrativos, se puede verificar que el acceso a las prestaciones sociales es un privilegio de pocos trabajadores en el sector privado, tanto empresarial (tres de cada diez) como semiempresarial (dos de cada diez) y que el mismo no está garantizado para todos los que trabajan para el Estado (ocho de cada diez), sobre todo si lo hacen en calidad de obreros en alguna de las empresas públicas de reciente creación (seis de cada diez).

Con todo, es destacable la gran diferencia en la cobertura del sistema de pensiones entre los trabajadores del Estado respecto de los que se ocupan en el sector empresarial. En estos términos, una fracción cada vez mayor de los trabajadores vinculados al llamado sector “formal” de la economía, acceden a empleos cuya calidad se asemeja a los que se encuentra en el sector “informal”.

Se puede evidenciar también que dada su creciente inestabilidad laboral, los obreros están expuestos a una mayor desprotección social, en comparación con los empleados en todos los sectores del mercado de trabajo, lo que sumado a los bajos niveles salariales que obtienen, los sitúa entre el grupo de ocupados sujetos a una precariedad laboral extrema.

Ganadores y perdedores

En resumen, la tendencia sostenida al abaratamiento de los costos laborales por la vía de la reducción del salario y los beneficios complementarios al salario, representa la fuente principal de la plusvalía —acrecentada por la plusvalía extraordinaria que se obtiene de los trabajadores temporales y eventuales— a la que se suman las otras fuentes que provienen de la extensión de la jornada de trabajo y su intensificación.

De esto resulta una distribución cada vez más desigual entre la ganancia que obtiene el capital y la fracción que se queda con el trabajador. En los 2000 la parte del ingreso que queda en manos de los asalariados ha disminuido en cerca de 10%,

representando apenas el 24,6% en el 2007; en cambio la parte de la que se apropia el capital se mantiene en torno al 50%.

NOTAS:

1. DS 28699 (1° de mayo de 2006) buscaba reponer la vigencia de los derechos que fueron conculcados con la aplicación del DS 21060 que instaura las políticas de ajuste estructural en el país.
2. Con la privatización del sistema de seguridad social rige el principio de capitalización individual y se ha eliminado el aporte patronal. En consecuencia, los empleadores son sólo agentes de retención de los aportes de los trabajadores. Los que aportan a las AFP, por lo general, también acceden al beneficio de las prestaciones de salud y viceversa, por lo cual la cobertura del sistema de seguridad social es indicativa de la cobertura del resto de prestaciones sociales.

* Silvia Escóbar es socióloga e investigadora del CEDLA.

Cuadro 1
Estabilidad en el empleo según sector del mercado de trabajo-2008
(En porcentajes)

Tipo de contrato	Total	Estatal	Empresarial	Semi-empresarial
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Tiempo indefinido	51,3	77,6	47,8	41,6
Plazo fijo	28,0	16,2	32,8	26,9
Eventual	20,7	6,3	19,4	31,5

Fuente: CEDLA, 2008.

Cuadro 2
Salario promedio según tipo de contrato por sector del mercado de trabajo
(En bolivianos)

Tipo de contrato	Total	Estatal	Empresarial	Semi-empresarial
Promedio total	1.400,0	1.875,1	1.437,9	1.055,0
Tiempo indefinido	1732,3	1.920,9	1.802,1	1.389,2
Plazo fijo	1.190,3	2.001,3	1.182,0	917,5
Eventual	860,9	985,7	971,6	732,2

Fuente: CEDLA, 2008.

Cuadro 3

Asalariados que cotizan al sistema de pensiones por sector del mercado de trabajo-2008

(En porcentaje)

Tipo de contrato	Total	Estatal	Empresarial	Semi-empresarial
Total	38,7	85,1	33,7	18,9
Obreros	25,2	59,8	27,6	6,1
Empleados	49,8	86,6	43,9	26,1

Fuente: CEDLA, 2008.

ALERTA LABORAL N° 59

(MAYO 2009)

La actual turbulencia económica mundial tiene pronóstico reservado; no se trata de otra turbulencia más, la crisis actual es sistémica y su explicación está en el seno mismo del capitalismo: sobreproducción, caída en la tasa de ganancia, especulación financiera y sobreexplotación laboral, son algunos de los factores que la explican. He aquí un breve repaso de la naturaleza de una crisis que pondrá otra vez la pesada carga en los trabajadores.

LA CRISIS SE ESCRIBE CON “D” DE DESEMPLEO

Algunos economistas han utilizado la forma de letras del abecedario para ilustrar el comportamiento de la economía mundial en el marco de la crisis económica internacional: los más optimistas señalaban que la letra “V” la ejemplificaba mejor, debido a que, luego de una caída pronunciada, la recuperación podría venir casi de inmediato y con la misma energía que la línea de caída; con un poco menos de optimismo, otros economistas propusieron que se trataba de una crisis en forma de “U”, luego de la vertical caída, sobrevendría un periodo de estancamiento (entre 2 y 3 años), para luego iniciarse más lentamente la fase de recuperación; los más pesimistas han recurrido a la imagen de la “L”, para mostrar el carácter de la crisis, es decir, a la caída vertical de la economía mundial, sobreviene un periodo largo y sostenido de estancamiento, sin recuperación a la vista.

Los pronósticos sobre el deterioro de la economía mundial, realizados por instituciones financieras internacionales, a finales del 2008, han sido benignos con relación a la realidad, ya que el primer trimestre del 2009 echó por tierra aquel moderado optimismo. Por ejemplo, en marzo de este año, el Banco Mundial modificó su modesto 0,9% de crecimiento mundial estimado para el 2009, por un crudo (-1,7%), es decir, el Producto Interno Bruto (PIB) mundial caerá durante este 2009. Y los ajustes y revisiones a las previsiones económicas continúan, dicen, hasta semanalmente, y siempre hacia la baja.

En esta dirección, la recesión vivida en los países industrializados está empujando a que la crisis se extienda por todo el globo, y ya se hable de depresión mundial. Siempre de acuerdo con el Banco Mundial, mientras los países industrializados verían caer su economía en un promedio de 3% durante el 2009 (con Estados Unidos y Japón a la cabeza, seguidos por Europa Central), América Latina y El Caribe declinaría su economía a un ritmo más lento que estos países (-0,6%).

De las entrañas del capitalismo

Sea cual fuere la consonante que se elija (V, U o L), la economía mundial está dibujando la pendiente en descenso y nadie sabe cuándo va a terminar de escribirla. Es preciso señalar que, más allá de la expectativa de recuperación, esta crisis no se

remite sólo a un “episodio grave” de la economía capitalista, tampoco a una “falla de mercados” ni a la ausencia de regulación en las finanzas; todas estas lecturas han puesto un énfasis ideológico, pues evitan referirse a que la crisis responde a la naturaleza del sistema capitalista y a las contradicciones propias de este periodo histórico.

En este sentido, las crisis responden a factores sistémicos del capitalismo que hacen a su contradicción interna, tales como:

- i) la sobreproducción mundial ocurre por la necesidad de incrementar la productividad del trabajo a un menor costo y con inversiones de capital menores en compra de fuerza de trabajo, respecto de la realizada en medios de trabajo (máquinas e insumos);
- ii) en estrecha relación con lo anterior, la caída tendencial de la tasa de ganancia del capital a nivel general y a escala global, como resultado de la menor inversión en fuerza de trabajo (la única generadora de plusvalor para el capitalista) y a la necesidad de reponer los medios de trabajo para iniciar el ciclo productivo, en un contexto de alta competencia entre capitalistas y;
- iii) ante esta tendencia de caída en la tasa de ganancia en la producción, se ha profundizado la actividad especulativa en el ámbito financiero, para obtener ganancias extraordinarias en la circulación del capital, en un contexto mundial de profundización de la liberalización del mercado financiero; y
- iv) una caída en el consumo general, debido a una depresión permanente de los salarios de los y las trabajadores/as, por la necesidad capitalista de mayor explotación del trabajo para una mayor extracción de plusvalía.

Los trabajadores, el colchón de la crisis

Y es la fuerza de trabajo la que termina sirviendo de “colchón” ante la necesidad, en medio de la crisis, de volver a recuperar la dinámica de acumulación en la economía capitalista. En primera instancia, lo que sucede es la destrucción de los capitales especulativos —que ya no generan o no reflejan el valor que aparentan— pero el proceso fundamental para volver a recuperar las ganancias perdidas pasa por incrementar la explotación de la fuerza de trabajo, como única fuente de generación de valor en el capitalismo. Y esto sucede ya sea por la baja de trabajadores, o por la reducción del precio de la fuerza de trabajo, es decir, menores salarios y estrategias de incrementar la productividad de los trabajadores.

Por ello, para muchos, la crisis tiene la forma de la letra “D”, de desempleo, pues la dinámica de destrucción de empleos ha sido sostenida y no ha tenido piedad con más de 30 millones de personas en los países más desarrollados del planeta (OIT, enero de 2009). Mientras el capitalismo se mantenga como sistema dominante en la economía, pervivirán sus contradicciones y crisis recurrentes; los costos, en esta lógica, continuarán siendo pagados por los trabajadores del mundo, mientras no se organice la fuerza social —el proletariado— que se encargue de su destrucción.

Desde su fundación, la Central Obrera Boliviana (COB) incorporó entre sus principios políticos los planteamientos centrales señalados ya en la Tesis de Pulacayo, entre los que resaltan la independencia política de las organizaciones sindicales. Hoy, el Gobierno del MAS pretende tener el control absoluto de las direcciones de las organizaciones sindicales, con el objetivo de convertir a éstas en instrumentos dóciles que avalen sus, cada vez, más nítidas políticas antiobreras y anticampesinas.

BASES Y DIRIGENCIA DE LA COB

RETOMAR LA INDEPENDENCIA POLÍTICO SINDICAL

Enrique Ormachea

Una buena parte de las direcciones sindicales viene desarrollando una política abiertamente contraria a los principios de independencia política sustentados por el sindicalismo boliviano, y viene actuando a la inversa de la propia declaración del último Congreso de la COB.

A más de tres años de Gobierno de Evo Morales se ha podido constatar que las denominadas agendas de octubre de 2003 y de mayo de 2005 han sido burladas por el MAS, con la complicidad de direcciones sindicales que han permitido una suerte de “estatización” de sus organizaciones sindicales y que, a nombre “del proceso de cambio”, frenan y posponen permanentemente las reivindicaciones y demandas de los trabajadores y trabajadoras de base.

Hay voces disidentes

Dirigentes de sectores como el magisterio paceño, los mineros de Huanuni, el sindicato del Servicio de Aeropuertos S.A. (SABSA), trabajadores del sindicato de la prensa, entre otros, critican a la dirigencia de la Central Obrera Boliviana (COB). Para el secretario ejecutivo del Magisterio Urbano de La Paz, José Luis Álvarez, el actual Gobierno, a través de la prebenda, no ha hecho otra cosa que corromper a las organizaciones sindicales, y ha ido más allá aún: “ha terminado controlando todo lo que se llama manejo sindical de las organizaciones matrices”. Pero lo más dramático es que acabó por convertir a los dirigentes en una especie de diques de contención de todas las demandas de lucha de las organizaciones de base.

Los trabajadores de la prensa, hace unos días, tomaron la determinación de replegarse de la COR alteña, por considerar que sus dirigentes han “convertido a esta organización sindical en una agencia del MAS y por haber manoseado la independencia sindical”, así lo señala un comunicado de esta organización¹.

Otra voz disidente es de uno de los representantes de la Casa Obrera y Juvenil de El Alto, Jaime Ferreira quien denuncia que: “se están minando las bases programáticas, ideológicas y estatutarias de la COB. Es decir, que si estos mecanismos

prebendales, implementados desde el Estado se profundizan, nos vamos a encontrar con un sindicalismo que se olvide de trabajar por sus compañeros”².

De la Tesis de Pulacayo a la Fundación de la COB

La Tesis de Pulacayo³ señala que el proletariado, aún en un país capitalista atrasado como Bolivia, “es la clase social revolucionaria por excelencia”. La misma que, en una alianza revolucionaria con los campesinos, los artesanos y otros sectores de la pequeña burguesía, está encaminada a consumir la revolución socialista. En esta perspectiva, plantea emprender una lucha frontal “contra el colaboracionismo clasista”, entendiendo la colaboración de clases como el renunciamiento a los objetivos de la clase obrera.

Por ello, esta tesis considera que los trabajadores no pueden ni deben solidarizarse con ningún Gobierno que no sea un Gobierno propio de los obreros pues, el Estado capitalista representa los intereses de la burguesía. Por lo tanto, y a tiempo de señalar que cuando “los sindicatos se convierten en apéndices gubernamentales pierden libertad de acción y arrastran a las masas por el camino de la derrota”, señala que la independencia política de las organizaciones sindicales se da “con relación a los sectores burgueses, al reformismo de izquierda y al Gobierno”.

Al respecto, Álvarez considera que la COB, desde su fecha de fundación⁴, tomó como bandera los principios políticos de la Tesis de Pulacayo determinaban que la perspectiva y la creación de la COB tenía sentido, “principalmente, en la medida en que planteaba como organismo de los trabajadores la perspectiva y la posibilidad de trabajar para transformar la sociedad capitalista en una sociedad socialista”.

La COB es una organización de clase

El Congreso Fundacional de la COB⁵ determinó como uno de los principios generales: “Mantener la independencia política —nacional e internacional— del nuevo organismo de los trabajadores de Bolivia y fortalecer sus vínculos de solidaridad con los obreros del mundo y en especial de Indoamérica”.

Por su parte, el Estatuto Orgánico de la COB en actual vigencia, señala entre sus propósitos y principios que: “En la lucha por la liberación nacional y social de Bolivia y por las reivindicaciones de los trabajadores que agrupa y representa, no aceptará intereses contrarios a la clase obrera, ni renunciará a ninguno de los medios de lucha y disposiciones legales que favorezcan a sus afiliados”.

Asimismo y a tiempo de reiterar entre sus principios la “Representación proporcional clasista por la que se garantiza la hegemonía del proletariado en la estructura y en los órganos de dirección de la Central Obrera Boliviana”, plantea la “Independencia de la COB como organismo de clase con relación al Gobierno, partido político u otras formas de presión sectárea en su seno...”.

Recuperar la agenda de octubre

Por su parte, la Declaración Política del XIV Congreso Ordinario de la COB⁶, realizado cuando el MAS ya era Gobierno: i) plantea la necesidad de "...luchar por el cumplimiento de las agendas de octubre del 2003 y de mayo y junio de 2005", entendida como, "la nacionalización sin indemnización de los hidrocarburos, la recuperación de todos los recursos naturales y la abrogación de los decretos y leyes neoliberales"; ii) considera necesario fortalecer a las organizaciones matrices como las centrales obreras departamentales y la COB como "organizaciones naturales de clase".

El mismo documento establece que: "...preservando nuestra independencia política de clase nos defenderemos contra la división que pretende y pretenderá el oficialismo buscando ganar espacio para sus intereses de grupos, favoreciendo voluntaria o involuntariamente los intereses económicos de las transnacionales y del capitalismo imperialista".

El 17 de septiembre de 2008, el secretario ejecutivo de la COB, Pedro Montes, firmó un acuerdo, a nombre de la organización sindical, con el Presidente Evo Morales, en el que respalda y anuncia la defensa del "proceso revolucionario de cambio" y rechaza a los prefectos opositores⁷. Sin embargo, a criterio de Álvarez, esta alianza sólo ha servido para que un Gobierno como el del MAS; "ratifique la existencia de la propiedad privada, los grandes latifundios, la existencia de esta sociedad capitalista que organiza la economía para que, fundamentalmente, todos los empresarios y las transnacionales obtengan jugosas ganancias a costa de explotar y saquear los recursos naturales".

No más concesiones

Para el ex secretario ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Oruro, Miguel Zubieta, el papel de la dirigencia de la COB está en redireccionar y apropiarse de los objetivos fijados en la Agenda de Octubre i) establecer el control obrero colectivo y ii) recuperar los recursos naturales para el pueblo boliviano, entre otros acuerdos que Morales no está cumpliendo, señala.

Álvarez considera que para recuperar la organización para los trabajadores es de vital importancia "expulsar al oficialismo y a las expresiones de derecha de la COB (...) porque este debe ser un organismo sindical que nos permita luchar por mejores condiciones de vida, por fuentes de trabajo".

Corresponde, entonces, a los trabajadores la tarea de retomar los principios clasistas del sindicalismo boliviano e imponer la independencia política de sus organizaciones en relación a las organizaciones patronales y sus partidos, así como al Gobierno limitadamente reformista del MAS que constantemente hace concesiones a la derecha en desmedro de obreros, campesinos e indígenas.

NOTAS:

1. La Prensa, 23 de abril de 2009.
2. La Razón, 9 de abril de 2009.

3. Aprobada en el Primer Congreso Extraordinario de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB), realizado en 1946.
4. 17 de abril de 1952.
5. Este congreso se realizó entre el 16 y 17 de abril de 1952.
6. Congreso realizado entre el 19 y el 29 de junio de 2006, en Viacha (La Paz).
7. La Razón, 22 de abril de 2009.

El país es un ejemplo de combinación de varias líneas de contaminación de la crisis internacional: descenso de la demanda internacional, precios internacionales en picada y menores remesas, todo ello acompañado del retorno de muchos de los trabajadores, tendrán una presión inusitada sobre un mercado de trabajo empobrecido por más de dos décadas de políticas neoliberales

BOLIVIA NO ESTÁ LIBRE DE LOS EFECTOS DE LA CRISIS INTERNACIONAL

La aplicación de políticas neoliberales conllevó cambios profundos en la economía y en la sociedad a escala global. Uno de ellos ha sido la creciente interconexión de las economías, debido a una mayor diseminación de las relaciones capitalistas de producción, por la expansión de corporaciones multinacionales por todo el orbe, la eliminación de barreras comerciales y de libre circulación de capitales.

Este hecho, cuyo inicio data de principios de los años ochenta, ha permitido que el impacto de la cual crisis no tenga parangón con los episodios anteriores, que sólo se circunscribían a una región determinada. Hoy en día, no hay desacople de ninguna región, y no habrá país ni sector económico que se libre de sus impactos.

Comercio mundial en caída libre

En este sentido, la caída del comercio mundial —que podría alcanzar a un 6% respecto del año pasado (Banco Mundial, marzo de 2009)— y un descenso crítico en los flujos de inversión desde las economías desarrolladas serán el inicio de una serie de impactos que vivirán los países de América Latina y el Caribe.

De esta manera, la primeras señales de la diseminación de la crisis en la región son, como ya se lo había mencionado, el desplome del comercio exterior, no sólo una menor demanda de productos, sino un descenso en los precios de la oferta exportable de la región (fundamentalmente de materias primas), la reducción de los flujos de capital y, por tanto, de fuentes de financiamiento para la inversión productiva, la reducción de las remesas y el retorno de los emigrantes a sus países de origen, con la consecuente presión sobre los mercados de trabajo locales.

No todos los países de la región sufrirán sus efectos por igual; por ejemplo, existen países de América Central y El Caribe, en los que las remesas tienen un peso

fundamental —entre el 15% y el 40%— en su Producto Interno Bruto, por lo que una reducción de las mismas tendrá impactos domésticos importantes: reducción del ahorro familiar e impacto directo en el consumo de los hogares; por otro lado, en las economías de ingresos medios, al estar más vinculadas con los circuitos financieros y la presencia de corporaciones multinacionales, la contaminación vendrá por el encarecimiento de las fuentes financieras de inversión y la paralización de proyectos productivos ligados a empresas articuladas a la dinámica del capital monopólico (empresas transnacionales).

Bolivia no es la excepción

Bolivia es un ejemplo de la combinación de varias líneas de contaminación; por un lado, la demanda externa de materias primas (minerales) y algunos productos manufacturados (fundamentalmente, textiles) se verá críticamente reducida durante el 2009; asimismo, lo anterior ira acompañado por la disminución de los precios de los productos exportables, cuyo desempeño en ascenso fue la principal razón para el incremento de las exportaciones y el extraordinario superávit de la balanza comercial de años anteriores.

En el caso del gas y el petróleo el desempeño negativo ha venido de la mano de la falta de políticas que incentiven la inversión para incrementar la capacidad productiva del sector. En un contexto de contratación económica mundial y de consecuente menor demanda de los centros productivos (en nuestro caso, Brasil), no se espera flujos importantes de inversión que permitan su expansión.

Este estancamiento por la reducción en los precios, tanto del petróleo como del gas, lo que hace prever de los ingresos fiscales tengan una reducción importante este año (según fuentes oficiales, los ingresos fiscales por concepto de la exportación de hidrocarburos podrían sufrir una disminución de por lo menos un 17%). Este será un freno importante para la inversión pública, que no contará con estos ingresos extraordinarios en momentos en los que se requiere aplicar medidas anticíclicas.

La caída general de ganancias en las empresas exportadoras que utilizan intensivamente mano de obra —cooperativa minera y textiles esencialmente— promoverá el uso de estrategias que intensifiquen la producción del trabajo; por ello, se prevén despidos, reducción de salarios e incremento de la jornada laboral en estas actividades en particular, aunque medidas similares están previstas en casi todos los sectores de la economía.

Bolivia también sufrirá los efectos de la reducción de remesas; aunque su peso en el PIB esta alrededor del 10% un descenso significativo podría impactar en el ahorro de los hogares pero fundamentalmente en la dinámica de consumo de las familias, que ya no dispondrán de estos ingresos que ayudaban a disminuir el impactos de la falta de empleo y las bajas remuneraciones, en un mercado de trabajo ya deprimido por más de 20 años de ajuste.

Las políticas de retorno de emigrantes desde los países industrializados (España como caso paradigmático) tendrán su efecto en el país. Con una tasa de desempleo

abierto que superaba, a mediados del 2008, el 10% en las principales ciudades de Bolivia y un 60% de los trabajadores cuyos ingresos laborales no alcanzan a cubrir una canasta básica normativa de alimento, el retorno de varios emigrantes significará un aumento del desempleo y una mayor reducción del precio de la fuerza de trabajo.

En un contexto de pobreza generalizada, la combinación de estos impactos de la crisis no puede sino significar el incremento de la conflictividad social y la insatisfacción creciente de la población.

ALERTA LABORAL N° 60

(SEPTIEMBRE 2009)

El incremento salarial del 12%, decretado por el Gobierno del MAS y demandado mediante presión social por los trabajadores mineros de la empresa Sinchi Wayra, no es más que nominal, ya que el salario en esta empresa es por obra o a destajo, y por tanto, depende del volumen de producción. Es decir, que continúa la aplicación de los denominados “planes de productividad” de la empresa para descargar los efectos de la crisis internacional sobre las espaldas de los trabajadores.

**EN SINCHI WAYRA EL INCREMENTO SALARIAL DEL
12% ES NOMINAL**

3.000 MINEROS MARCHARON A CAMBIO DE NADA

“Plan de austeridad”

El 25 de mayo pasado llegó a la ciudad de La Paz una marcha de más de 3.000 mineros asalariados, la mayoría de ellos trabajadores de la empresa Sinchi Wayra, subsidiaria de la transnacional suiza Glencore S.A., —que explota complejos de plomo, plata y zinc— quienes, buscando la aplicación del decreto y con apoyo del gobierno y la COB, trataban de evitar la aplicación de los planes de productividad para aumentar la jornada laboral y la disminución del salario.

A raíz de la caída de los precios de los minerales en el mercado mundial, en octubre de 2008, la empresa Sinchi Wayra presentó a los trabajadores lo que denominó “Plan de austeridad”, el mismo que contemplaba despidos, disminución de salarios y el aumento de la jornada laboral.

Frente a esta situación, y con el aval del gobierno del MAS, la dirección sindical llegó a un acuerdo, en enero de 2009, la finalidad era evitar los despidos a cambio de aplicar la política empresarial de disminución del precio del salario y el aumento de la jornada de trabajo. Desde ese momento, la empresa comenzó a presionar a los trabajadores para cumplir con este “convenio de productividad”.

El gobierno mediante el Decreto Supremo 0016 (febrero de 2009) estableció un incremento salarial del 12% sobre el salario básico para todos los trabajadores del sector público y privado, que no fue inicialmente acatado por la empresa Sinchi Wayra, situación que determinó la movilización de los trabajadores, en el mes de mayo, y lograr la firma de un convenio que establecía el incremento del salario básico en un 12%, una jornada laboral de 8 horas y el congelamiento de los “precios de contrato”. Como se sabe, la movilización de los trabajadores mineros culminó con la firma de un convenio, nuevamente avalado por el gobierno del MAS y la COB.

El “precio de contrato”, una trampa

El precio de contrato expresa la cantidad de dinero que el trabajador minero recibe por un volumen de producción determinado, lo que se conoce como el salario

a destajo. Por otra parte, el salario básico que supuestamente se aumentó en un 12%, si bien tiene una incidencia en algunos beneficios sociales; no es más que una parte del salario por producto, que sólo puede incrementarse mediante el aumento de la jornada laboral, dando lugar a lo que se conoce como “sobreganancia” por encima del básico. Habiéndose aumentado el salario básico y manteniéndose congelado el precio de contrato, el salario de los trabajadores de Sinchi Wayra, en los hechos, ha disminuido y los trabajadores ahora deben trabajar más para alcanzarlo, quedando reducidas las posibilidades de obtener una “sobreganancia”, lo que, generalmente, implica una extensión de la jornada laboral más allá de las 8 horas.

Por ejemplo, si el salario básico fuera de Bs 100 y el precio de contrato para perforar 10 metros cúbicos fuera de Bs 10, el trabajador deberá producir 10 metros cúbicos para cubrir el salario básico. Como el salario básico subió en 12%, o sea a Bs 112, ahora el obrero deberá producir 11,2 metros cúbicos para cubrir ese básico, teniendo, de esta forma, que aumentar la jornada laboral más allá del límite fijado por ley, y más aún, si quiere obtener “sobreganancia” por encima de éste.

El acuerdo firmado el 26 de mayo revela la influencia de la patronal, del gobierno del MAS y de la dirección de la COB sobre el sindicato de esta empresa transnacional, que terminó firmando un acuerdo, a todas luces, favorable a los intereses del capital en desmedro de los intereses de los trabajadores.

A pesar de estas circunstancias negativas, el Sindicato de Trabajadores Mineros de la Empresa Sinchi Wayra considera necesario plantear la demanda de que el incremento del 12% sea aplicable a los precios de contrato, medida que permitirá concretar una mejora en el salario de los trabajadores de esta empresa.

En un año electoral el Gobierno del MAS continúa promulgando una serie de decretos que en teoría estarían orientados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores; en los hechos es evidente que, la inestabilidad laboral, la subcontratación, los bajos salarios y la violación de los derechos laborales, continúan vigentes. El caso de los trabajadores fabriles es una muestra de lo que se repite a diario en todos los sectores laborales.

EL ESTADO VULNERA Y NO PROTEGE LOS DERECHOS LABORALES

El gobierno lanza un (Decreto Supremo) 28699, pero en la práctica, desde el Estado es absolutamente neoliberal...”, asegura un dirigente de la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba (FSTFC). Él, como otros dirigentes, considera que desde que el gobierno del Movimiento Al Socialismo (MAS) emitiera el Decreto Supremo 28699¹, así como los cinco decretos aprobados el 1 de mayo del 2009 —que continúan en la misma tendencia del mencionado anteriormente— las condiciones laborales no han mejorado; al contrario, denuncia que los empresarios no aplican éstas normas, y que el Estado no fiscaliza su cumplimiento, además de ser el primero en vulnerarlas.

El Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) ha entrevistado, aproximadamente a cincuenta dirigentes fabriles de las ciudades del eje central (La Paz, El Alto, Santa Cruz y Cochabamba) además de Riberalta². El estudio da cuenta que las condiciones generales de trabajo en el sector son malas y se manifiestan a través de diferentes indicadores que se encuentran presentes con mayor o menor intensidad en la gran industria, pero que predominan como rasgo característico en la manufactura atrasada, independientemente del tamaño de las empresas. Entre estos indicadores se destacan: la creciente inestabilidad laboral, salarios bajos y pagados con retraso, jornadas laborales superiores a las 8 horas sin una remuneración equivalente, escasa cobertura de la seguridad social, subcontratación sin derechos laborales, interferencias patronales a la sindicalización o a la acción sindical, entre otros.

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 afectan a la integridad física de los obreros. En este artículo se analizan algunos de ellos.

Estabilidad laboral sin garantías

El Decreto Supremo 28699 reivindica la estabilidad laboral, una remuneración justa y beneficios sociales para todos los trabajadores asalariados del sector público y privado³.

Para los dirigentes sindicales, esta medida ha tenido efectos limitados en la erradicación de las prácticas de uso flexible y a bajo costo de la fuerza de trabajo *“en Santa Cruz, ni el 10 por ciento de las empresas están cumpliendo las normas que quisieran garantizar la estabilidad laboral, en este sentido, los obreros siguen expuestos a la libre contratación, a pesar del DS 28699...”* (Dirigente de la FSTFSCZ).

Los dirigentes entrevistados dan muchos ejemplos sobre los despidos sin sujeción a las causales establecidas por la legislación vigente y las formas en que se promueve la rotación laboral, uno de ellos señala: *“los salarios bajos llevan a que en muchos casos los obreros se vean obligados a buscar mejores condiciones, haciendo inestable su situación”* (Dirigente sindicato de base Cbba). Otro dirigente de La Paz expresa: *“nosotros tenemos que decir que ningún empresario ha garantizado la estabilidad laboral, hoy en día hay despidos encubiertos...”*

Un dirigente con amplia tradición sindical puntualiza que para que esto no ocurra es indispensable que se conforme el sindicato y ejerza sus funciones en la defensa de los intereses de los trabajadores, *“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”* (Dirigente sindicato de base LP).

La subcontratación en plena vigencia

El 1 de mayo de 2009, el gobierno emite el DS 0107 en el que se establece una relación de dependencia laboral entre las empresas subcontratistas y sus trabajadores directos, luego de reconocer que, pese a la legislación vigente, han proliferado

modalidades de subcontratación, tercerización y externalización como estrategias ilícitas para eludir las relaciones de dependencia laboral.

La norma define que 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 hacer dos consideraciones. Por una parte, efectúa el reconocimiento legal de la subcontratación como modalidad de vínculo contractual; por otra, exime de toda responsabilidad a la empresa contratante, al trasladar todas las obligaciones sociales que emergen de la relación laboral a las empresas subcontratistas o terceras. Además, se deja en manos de la inspectoría (reconocida como inoperante), la constatación de si es o no una estrategia empresarial de evasión de las obligaciones laborales y la presentación de pruebas. Con ello, se vulnera el principio de que la ley laboral favorece al más débil (presume como ciertas las denuncias del trabajador y determina que el empresario es el obligado a presentar las pruebas de descargo; no así el acusador).

Para los dirigentes fabriles la subcontratación es una forma 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”* (Dirigente de la Confederación Sindical de Trabajadores Fabriles de Bolivia). Cuestionan el papel del gobierno que en primer término no fiscaliza el cumplimiento de la norma *“...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”* (Dirigente de la FSTFLPZ). Pero lo más importante es que denuncian al Estado como el principal agente de vulneración de los derechos laborales y, en consecuencia, de sus propios decretos que forman parte de su propaganda política a “favor” de los trabajadores *“es el mismo gobierno que hace uso de la subcontratación con contratos a plazo fijo de miles de jóvenes profesionales que los llama ‘consultores’, negándoles derechos, seguro y prestaciones...”* (Dirigente de la FSTF Cbba).

Los dirigentes exigen el cumplimiento de la Ley General del Trabajo y plantean que para lograr la incorporación de los obreros de las empresas subcontratadas a la legislación laboral, se debe asignar la responsabilidad principal a la “empresa contratante” para la que el trabajador produce y genera ganancia y, no así, a la empresa subcontratista.

Por esta razón, apelan a la normativa vigente para sustentar su opinión: *“la Ley General del Trabajo 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”* (Dirigente de la CSTFB).

A favor del capital

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, es la omisión

por parte de las autoridades competentes 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 *“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”* (Dirigente sindicato de base LP). 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 cuando se trata del derecho a la estabilidad laboral...”* (Dirigente de la FSTFCBBA).

Dado el escaso desarrollo industrial en el país, para mantener una determinada cuota de ganancia empresarial se tiende a elevar el grado de explotación del trabajo, a través de la fijación del salario por debajo de su valor, la extensión de la jornada laboral, el abaratamiento de los elementos del capital constante (stock de maquinarias y medios de trabajo), la manipulación del excedente de fuerza de trabajo (competencia entre los trabajadores), etc. La aplicación de estos métodos ha estado acompañada del aumento de modalidades de contratación eventual y la subcontratación 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.

Este uso flexible de la fuerza de trabajo que refleja las múltiples formas de las que se vale el capital para apropiarse de una mayor parte del valor generado en el proceso productivo, 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, 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 los obreros. 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.

NOTAS:

1. 1 de mayo de 2006.
2. *Condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en la industria de alimentos, textiles y prendas de vestir*, La Paz, CEDLA, 2008 (Mimeo).
3. Con esta norma se derogaron artículos de disposiciones anteriores, como el artículo 55 del DS 21060, entre otros, que establecieron que las empresas privadas y públicas podrían convenir o rescindir contratos de trabajos con *“estricta sujeción a la Ley General del Trabajo”*, este último aspecto pasó a formar parte de la letra muerta de la ley.

Decretos laborales aprobados el 1 de mayo de 2009

Decreto Supremo	Objeto
106	Reposición de descuento del 1% de haberes de los maestros urbanos y rurales como aporte para las organizaciones matrices del magisterio nacional.
107	Cumplimiento de normas laborales y en las relaciones de subcontratación.
108	Cumplimiento de normas de higiene y seguridad ocupacional en contratos de servicios públicos. Promoción de la producción nacional a través de PROMUEVE-BOLIVIA con la compra de ropa de trabajo y equipos de protección personal.
109	Reconocimiento económico de Bs 1.000 a los servidores públicos por única vez.
110	Pago de indemnización a trabajadores/as, cumplido 90 días de trabajo continuo.

Fuente: CEDLA, 2008.

Condiciones laborales en la industria manufacturera (Eje central, 2008)

• Contrato por tiempo indefinido: 47,5%
• Jornada promedio: 9,2%
• Salario promedio neto obrero: Bs 882
• Cobertura Seguridad Social: 26,5%
• Cobertura Seguro de Salud: 27,3%

Fuente: CEDLA, 2008.

Empleo en la industria manufacturera, 2008

• 11,0% del empleo nacional
• 15,7% del empleo urbano
• 20,2% del empleo en el eje central (50% del empleo en el eje central es asalariado)
• 72% de los obreros en el eje central son hombres
• 52,5% de los obreros en el eje central son eventuales
• 44% de los obreros en el eje central se ocupa en empresas grandes y medianas
• 22,4% de los obreros en el eje central está afiliado a un sindicato

Fuente: CEDLA, 2008.

Siendo el Estado el responsable de velar por los derechos laborales de los trabajadores, como ya es de conocimiento público son las empresas estatales las primeras en vulnerarlos.

EVITANDO EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

VÍAS BOLIVIA CONTRATA “CONSULTORES INDIVIDUALES”

A lo largo de las rutas que recorren el país existen aproximadamente 600 recaudadores en 128 retenes de peaje, quienes fueron contratados por Vías Bolivia¹, una entidad descentralizada bajo la tuición de la estatal Administradora Boliviana de Carreteras (ABC). Lo que llama la atención es que, en esta empresa, los recaudadores no sean sujetos de derechos laborales al ser contratados como consultores.

Según los reportes de esta empresa, a mayo de 2009, las recaudaciones logradas superaron los Bs 21 millones, generando recursos significativos para el Estado. Lo que no dicen estos informes, es que detrás de dichos logros se encuentran estos recaudadores que trabajan en los nueve departamentos del país, en condiciones precarias y de sobreexplotación laboral.

La finalidad de los administradores de esta entidad es, sin duda, liberarse del pago de beneficios sociales y del reconocimiento de derechos laborales. En otras palabras, contratar a un consultor resulta más barato que contratar a un trabajador bajo las normas laborales vigentes. La contradicción radica en que, siendo que en la práctica estos trabajadores se desempeñan bajo típicas relaciones laborales, como la dependencia, la subordinación y la remuneración, sean considerados consultores o prestadores de servicios.

¿Consultores o trabajadores dependientes?

En los contratos se reconoce explícitamente a un recaudador como consultor, los mismos que están suscritos bajo la modalidad de “contratos administrativos” amparados en normas de contratación de bienes, obras, servicios generales y de consultorías vigentes en la Ley SAFCO.

Se trata de contratos a plazo fijo que pueden ser ampliados o rescindidos. Sin embargo, las obligaciones mencionadas en los mismos son similares a las especificadas en un contrato de tipo laboral, como el pago de una remuneración mensual (monto global dividido entre la cantidad de meses de contrato) y la dedicación exclusiva al trabajo asignado, cuando se sabe que un consultor, como tal, no tiene este grado de subordinación con la persona natural o jurídica que lo contrate.

En los contratos se estipula que los consultores deben presentar facturas por la remuneración mensual recibida (Bs 1.700), obligándolos a llenar el formulario 610 que corresponde a los consultores del sector público. Estos elementos ocultan que

los llamados consultores se desenvuelven principalmente como trabajadores dependientes, sometidos a un régimen de sobreexplotación laboral.

Precariedad laboral en las rutas de Bolivia

Si bien los recaudadores cumplen jornadas laborales de 8 horas diarias, están impedidos, directa o indirectamente de dejar la caseta por un lapso de 24 horas, durante los 20 días que dura el “destino asignado” en una región determinada del país. La remuneración mensual de cada trabajador es de Bs 1.700 según se establece en el contrato, monto que incluye los gastos de transporte, alimentación, alojamiento y otros adicionales que implica el traslado de un lugar a otro. Lo que queda es un monto inferior al salario mínimo nacional (Bs 647) que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador y su familia.

A pesar de que se han registrado accidentes en los puntos de trabajo, la entidad no ofrece un seguro de vida y protección contra accidentes; menos un seguro médico y ropa de trabajo adecuada.

La empresa impone a los trabajadores el cumplimiento de una meta económica, consistente en la recaudación de un monto determinado, según la ubicación geográfica de los puestos de cobro de peaje. Por ejemplo, en la caseta ubicada en la autopista La Paz-El Alto, por el tiempo de ocho horas diarias la suma de Bs 3.000. Estas metas generan presiones e imposiciones que se traducen en un incremento del nivel de explotación de los recaudadores.

Peor que en tiempos de privatización

Cuando las empresas privadas Stoll S.A. y Cono Sur se hacían cargo de este trabajo, los recaudadores estaban protegidos por la Ley General del Trabajo. Si bien percibían un salario menor (Bs 800), contaban con seguro médico, aportaban al sistema de pensiones y accedían a un pago de indemnización por muerte entre otras cosas. Hoy, con Vías Bolivia, el Estado bajo la actual administración gubernamental reproduce y legitima formas de contrato que atentan contra el derecho al trabajo, debido a que mantiene el Estatuto del Funcionario Público y otras disposiciones adicionales que permiten la violación de derechos laborales en el país.

NOTA:

1. Entidad estatal creada el 2006 en el marco de las políticas de nacionalización del gobierno de Evo Morales.

PERÍODO 2010-2015

El inicio de esta etapa coincide con el reemplazo de la República de Bolivia por el Estado Plurinacional de Bolivia como efecto de la implementación del nuevo texto constitucional aprobado en 2009. Asimismo, el 2010 es el primer año del segundo mandato consecutivo de Evo Morales.

Durante este período el gobierno desarrollará una serie de acciones destinadas a la aprobación de nuevas leyes en casi todos los ámbitos. En el caso del mundo del trabajo, a lo largo de los seis años se intentó sustituir la Ley General del Trabajo (LGT) con un nuevo Código del Trabajo y se aprobó la Ley 065 de Pensiones, como las principales normas que regulan la explotación de la fuerza de trabajo por el capital. En el primer caso, los sucesivos intentos gubernamentales fracasaron por la resistencia de los trabajadores que observaron en los proyectos gubernamentales no sólo una reiteración de las viejas exclusiones de grupos de trabajadores de los beneficios de la LGT, sino la persistencia de mecanismos que en el pasado inmediato permitieron la flexibilización laboral y el mantenimiento de las restricciones a los derechos colectivos, como son la sindicalización, la negociación colectiva y, sobre todo, el derecho a huelga.

Por su parte, la aprobación de la nueva Ley de Pensiones significó la consolidación de la reforma neoliberal y su orientación privatista, pese a la inclusión de un nuevo subsistema “Solidario” que se orienta también a la perpetuación de las rentas bajas. Lo más reprochable de la aprobación de esta ley fue la participación activa de la alta dirigencia de la Central Obrera Boliviana (COB) que, abandonando su propia propuesta inicial, se sumó a la propuesta del gobierno yendo en contra de la demandas de sus bases.

La continuidad del deterioro de las condiciones laborales: desempleo y bajos salarios principalmente, produjo la emergencia más frecuente y con más virulencia, de una serie de movilizaciones protagonizadas por trabajadores asalariados de distintos sectores. Las luchas por el incremento salarial y por una jubilación digna se produjeron en varias ocasiones, mostrando un paulatino alejamiento de los trabajadores respecto a la figura del Presidente Evo Morales y reflejando la distancia que separa a las bases de sus dirigentes cooptados por el poder político de turno.

En este marco, el frustrado intento gubernamental de imponer un “gasolinazo” en diciembre de 2010 marcó un hito en el desarrollo político. Por una parte, reveló de manera inequívoca la orientación de la política económica del gobierno que prioriza los intereses de las empresas transnacionales a costa de los ingresos de la mayor parte de la ciudadanía y en especial de los ingresos de los trabajadores asalariados. Esa medida, que sólo estuvo vigente una semana, anticipó, además, la dirección que de ahí en adelante asumirían las políticas públicas para enfrentar el deterioro de las cotizaciones de las materias primas cuyas rentas sostienen el presupuesto fiscal.

La persistencia de la crisis internacional, reflejada en la débil recuperación de la actividad económica de los países industrializados, el deterioro paulatino de las economías emergentes y especialmente la ralentización del crecimiento de la China repercutieron en los últimos años del período, agravando la orientación pro-capitalista de las políticas gubernamentales en las industrias extractivas. Como prueba de ello, se pueden mencionar el contenido de las nueva Ley de Minería y Metalurgia y las anunciadas nuevas leyes del sector hidrocarburos, que incluirían un nuevo régimen de incentivos que afectarían la magnitud de la renta que recibe el Estado por la explotación de esos recursos naturales.

El período cierra en el presente año con una economía debilitada por efecto de la caída de las cotizaciones internacionales del petróleo y de los minerales, afectando el empleo, los ingresos laborales y los ingresos fiscales de manera severa. Como respuesta a este nuevo escenario, el gobierno viene adoptando una serie de medidas y acuerdos que favorecen a los sectores empresariales —especialmente a los capitales transnacionales— e incrementando la presión tributaria, todo con el objetivo de aumentar la capacidad de inversión pública que reemplace a la huidiza inversión privada que demanda mayores beneficios y “garantías” para sus ganancias antes de efectivizarse.

Por esas razones, se puede afirmar que el panorama futuro no se muestra alentador para los trabajadores, lo que demanda con más urgencia el fortalecimiento de sus organizaciones naturales y la recuperación de su independencia política para una defensa efectiva de sus intereses económicos y de sus condiciones de vida.

ALERTA LABORAL N° 61

(MAYO 2010)

Límites para la sindicalización, penalización de la huelga, exclusión de un considerable número de sectores sociales de los derechos laborales son parte de la propuesta gubernamental para reformular la Ley General de Trabajo (LGT).

A FAVOR DEL CAPITAL

LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO ATENTA CONTRA LOS TRABAJADORES

El gobierno de Evo Morales ha elaborado una serie de proyectos de ley que pretenden modificar la normativa laboral, bajo el pretexto de adecuarla a la nueva Constitución Política del Estado que, según los voceros gubernamentales, mejoraría la protección de la fuerza de trabajo y sus condiciones de vida. En este sentido, los dos proyectos principales son el del Código del Trabajo y el de la Ley de la Servidora y Servidor Público.

El objetivo central del gobierno con esta reforma, es el marginamiento masivo y radical de gran parte de los trabajadores asalariados de la protección de los derechos reconocidos por la actual Ley General del Trabajo (LGT). Para cumplir ese propósito, pretende socavar la validez de los sindicatos, mediante la disminución de su capacidad para defender los derechos de los trabajadores.

Nuevas normas conservan exclusiones históricas

En primer lugar, el proyecto de Código del Trabajo conserva las exclusiones históricas que tiene la ley del trabajo vigente, que margina a grupos de asalariados como los obreros agrícolas o los obreros de las microempresas, entre otros. Mantiene la ominosa discriminación contra los asalariados estatales, lo que confirma el carácter puramente retórico de la recientemente aprobada constitución, que postula la igualdad de derechos y prohíbe la discriminación.

Incluye un capítulo dedicado al tratamiento de las “formas comunitarias de trabajo”, que establece que en los pueblos originarios campesinos se podrá definir libremente las relaciones laborales, prohibiéndose a las autoridades administrativas y judiciales intervenir en asuntos de trabajo en las comunidades. Esta situación, que contradice la definición del ámbito de la legislación laboral —aplicable a todas aquellas relaciones entre empleador y trabajador— conlleva el peligro de que en dichas comunidades se oculten las relaciones típicamente laborales y se vulnere los derechos de los trabajadores, en un contexto de evidente y progresiva mercantilización de la economía campesina.

Por otra parte, el proyecto de ley de los servidores públicos, amplía el universo de trabajadores asalariados sin derechos laborales y sujetos a una supuesta “carrera

administrativa”, que les impone fidelidad a los gobernantes de turno como condición para conservar el empleo. De la manera más abusiva —que recuerda los intentos de las dictaduras militares por liquidar la legislación laboral— amplía el ámbito de aplicación del actual Estatuto del Funcionario Público banzerista, incluyendo como servidores públicos a los trabajadores de salud, del magisterio, de todas las entidades departamentales y municipales del Estado, así como a los propios obreros de las empresas públicas y de aquellas en las que el Estado tiene mayoría accionaria. Borra de un plumazo los derechos de miles de trabajadores que fueron conquistados a lo largo de la historia.

Inutilización de sindicatos y la huelga

Pero el atentado de esta política antiobrera no queda ahí, el proyecto de Código del Trabajo pretende convertir a los sindicatos en apéndices del gobierno a través de una serie de normas que le dan al Ministerio del Trabajo atribuciones sobre la impugnación y el reconocimiento de las directivas sindicales y de una disposición que establece el financiamiento de los sindicatos por parte del Estado.

El derecho a la huelga, considerada por los trabajadores como el principal y, prácticamente, único recurso para la defensa de sus derechos, es convertido en un precepto impracticable, sujeto a excesivos trámites previos y al riesgo inminente de la penalización de los dirigentes que la promueven. En efecto, en varios artículos se dispone que los trabajadores que cometan “excesos” durante el conflicto o asuman represalias contra los rompehuelgas sean sometidos a la jurisdicción penal. Contrariamente, el paro patronal —conocido también como *lock out*— es garantizado con sólo emplear el justificativo de la “intransigencia” de los trabajadores o del “sobredimensionamiento” de sus demandas. Así, de aprobarse este código, será más fácil que los empresarios declaren el paro “defendiéndose” de los trabajadores, que éstos utilicen la huelga para evitar mayor explotación o impedir la violación de sus derechos adquiridos.

Escenario favorable a la acumulación de capital

La ideología de éste pertenece a las clases ligadas a la producción mercantil precapitalista, como los campesinos parcelarios, y las fracciones de clase media y pequeña burguesía vinculadas a la explotación de unidades económicas medianas y pequeñas, ubicadas en sectores como la minería cooperativista, la manufactura, el comercio y los servicios, que pugnan por realizar su tránsito hacia la propiedad y explotación capitalista de la fuerza de trabajo; en tal medida, esta ideología no es diferente a la de la burguesía.

Este experimento que no es novedoso en la historia boliviana, se desarrolla en el marco de una absurda propuesta que postula la alianza con las transnacionales como “socias”, consideradas imprescindibles para iniciar la industrialización y para vincular al país con el mercado mundial.

Resulta evidente, entonces, que ese proceso depende de las condiciones que el Estado disponga para facilitar la acumulación de capital mediante la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo de los obreros, lo que, a su vez, necesita de una legislación con la menor cobertura posible y ampliamente permisiva de la explotación laboral. En ese sentido, una legislación laboral disminuida, que sólo abarque a una fracción de los asalariados —principalmente de las grandes empresas formales— y que relegue a una gran parte de los trabajadores a la normativa de la “función pública”, donde la jornada laboral y el salario son fijados arbitrariamente por el gobernante de turno, no se reconoce otros beneficios sociales y no existen sindicatos, es sin duda, el mejor escenario para facilitar la acumulación del capital de las nuevas fracciones de clase dominante y del propio imperialismo.

Las propuestas de reformulación de la Ley General del Trabajo del Gobierno y la COB, no garantizan el cumplimiento de las conquistas logradas por los trabajadores, tampoco las actualiza, menos aún representa los intereses de la clase trabajadora.

DOS PROYECTOS DE REFORMULACIÓN DE LA LGT NEUTRALIZACIÓN DEL SINDICATO Y PENALIZACIÓN DE LA HUELGA

El Anteproyecto del Código del Trabajo, presentado por el gobierno a las organizaciones y a la opinión pública en general, el 4 de febrero pasado, ha generado reacciones negativas entre las organizaciones. Representantes de los fabriles, magisterio urbano de La Paz y de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia manifestaron su rechazo a la propuesta gubernamental.

Por su parte la Central Obrera Boliviana (COB) elaboró una contrapropuesta de Código Laboral para reemplazar la Ley General de Trabajo, norma vigente hace más de medio siglo. Algunos sectores laborales han observado que ninguna de estas dos propuestas garantiza el cumplimiento de las conquistas logradas por los trabajadores; menos aún, plantean una actualización del marco normativo considerando los intereses de la clase trabajadora.

Los derechos colectivos han sido tratados en ambas propuestas de código. En este artículo, del boletín Alerta Laboral No. 61, se pretende analizar los puntos más relevantes.

Temas claves para tomar en cuenta

Derecho a la huelga

Las dos propuestas atentan contra el derecho a huelga al hacerla impracticable, al prohibirla expresamente o al excluir a numerosos sectores de la cobertura de la ley laboral. En el caso del gobierno se establecen procedimientos dirigidos a amedrentar

a los trabajadores y socavar la representatividad de las direcciones sindicales. En la propuesta de la COB, se condiciona su declaratoria a un largo proceso previo, aún en el caso de la huelga de hecho. Además, en ambos casos, se otorga el derecho de paro a los empleadores, que puede ser asumido recurriendo a justificaciones y pretextos simples y ambiguos, con lo que su declaratoria resulta más probable que la de la huelga de los trabajadores. Lo más aberrante, sin embargo, es la inclusión de sanciones penales para ciertas acciones de los dirigentes y trabajadores durante el desarrollo de la huelga, alentando la división de la organización sindical.

Contrato colectivo

El proyecto de la COB, a diferencia del gubernamental, establece que el convenio busca preservar la estabilidad y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; sin embargo, postula, contradictoriamente, el aumento de la productividad que supone la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo. En el proyecto de la COB se incorpora, peligrosamente, la sanción penal en caso de incumplimiento, sin discriminar entre trabajador y empleador, lo que podría usarse contra el sindicato en caso de conflictos. Ambos incluyen como causa para la conclusión del contrato, el “caso fortuito o fuerza mayor”, que abre la posibilidad de que el empleador aduzca la misma para la ruptura del contrato.

Derecho a la sindicalización

Ambos proyectos mantienen la exclusión de los trabajadores del Estado del derecho a la sindicalización. Ninguno establece la vigencia de un sólo sindicato por empresa, empeorando lo dispuesto por la actual ley, que dispone que el sindicato se debe constituir por, al menos, el 50% de los trabajadores de la empresa. Ambos alientan la intervención estatal en asuntos sindicales; el proyecto gubernamental legaliza, inclusive, la pérdida de independencia al establecer el financiamiento estatal del sindicato. Ambos extienden el fuero de los dirigentes, aunque el proyecto del gobierno no establece sanciones por la violación del mismo. Paradójicamente, la propuesta de la COB limita la declaratoria en comisión para los dirigentes de sindicatos de base y les prohíbe realizar actos que atenten contra la libertad de industria, figura que podría impedir la misma huelga.

Derecho a la huelga	
Propuesta del Gobierno	Propuesta de la COB
<p>1. Huelga</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procede en 2 ocasiones: i) cuando no exista acuerdo sobre algún punto del pliego de reclamaciones y no se acuerde acudir al arbitraje, por decisión de $\frac{3}{4}$ del total de trabajadores de la empresa; y ii) de manera directa ante la falta de pago de remuneraciones. • La huelga sólo podrá ser ejercitada cuando se hayan agotado todos los recursos legales. • La declaratoria debe ser resuelta mediante voto secreto en asamblea general. • El procedimiento para la declaratoria de huelga establece: i) acta original de la asamblea, firmada por los trabajadores; ii) nómina de los trabajadores en huelga; iii) remisión del acta a la Dirección de Trabajo, por lo menos 2 días antes. • La huelga está prohibida en servicios públicos: administración pública central, prefectural y municipal; agua, energía y gas; comunicaciones y bancos; servicios de sanidad y mercados. • La huelga es ilegal: si se paraliza actividades sin seguir los procedimientos señalados, la Dirección de Trabajo declara la huelga ilegal y los empleadores no pagan remuneraciones. <p>2. El cierre empresarial procede:</p> <p>i) Cuando por causas atribuibles a los trabajadores no se llegue a un acuerdo; y ii) cuando el pliego de reclamaciones sea imposible de cumplir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prohibido en los servicios públicos. • El cierre empresarial ilegal: la Dirección de Trabajo impondrá multas según reglamentación. <p>3. Sanciones penales</p> <ul style="list-style-type: none"> • La huelga y el paro patronal sólo pueden ser pacíficos, caso contrario cae dentro de la ley penal. • Establece la separación libre de trabajadores disidentes de la huelga, sin asumir responsabilidad. La represalia de sus compañeros contra ellos, será sancionada por la ley penal. 	<p>1. Huelga laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podría ser de dos tipos: i) huelga legal, cuando fracasa la negociación directa y; ii) huelga de hecho, en caso de infracciones y violaciones de derechos adquiridos y consolidados. • Huelga legal. La negociación directa es la etapa final de un proceso de reclamaciones o peticiones, donde: i) el sindicato debe entregar al empleador el pliego de reclamaciones en enero y el de peticiones en junio; ii) el empleador tiene 10 días para responder; iii) si cualquiera de los pliegos fuese rechazado parcial o totalmente, en los 5 días posteriores, el ministerio convoca a negociación directa; iv) la negociación directa no debe durar más de 2 días; v) fracasada la negociación directa se puede declarar la huelga legal. • Huelga de hecho. Frente a la violación de derechos o incumplimiento de acuerdos denunciados por el sindicato, i) el ministerio tiene 2 días para intimar a la empresa; ii) la empresa tiene 2 días para cumplir; iii) si persiste el motivo de la denuncia, se puede declarar la huelga de hecho. • La huelga es ilegal cuando se produce sin haber seguido el curso de la tramitación de los pliegos; los empresarios no están obligados a pagar remuneraciones. <p>2. El paro patronal:</p> <p>i) Es un medio de defensa del empleador; ii) procede ante cualquier atropello o exceso en el desarrollo de la huelga laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se define cuándo el paro patronal es ilegal, ni las sanciones que corresponderían en tal caso.

Contrato colectivo	
<p style="text-align: center;">Propuesta del Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre un empleador o grupo de empleadores, con una o varias organizaciones sindicales. • Obliga y beneficia a quienes lo firmen o se integren posteriormente al sindicato. • No puede estipular disposiciones contrarias a la ley, el interés público ni modificar las prestaciones sociales. • Sus estipulaciones se considerarán parte de los contratos individuales de trabajo. • Su duración mínima será de 1 año. • Concluirá por: mutuo consentimiento estipulaciones del contrato, liquidación judicial de la empresa, conclusión de obra, agotamiento del objeto de la explotación o por caso fortuito o fuerza mayor. 	<p style="text-align: center;">Propuesta de la COB</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es obligatorio en todas las empresas donde existe sindicato. • Genera derechos, beneficios y conquistas irrenunciables, así como obligaciones. Defiende la estabilidad y busca mejores condiciones de trabajo. • Preserva tanto los derechos de los trabajadores, como la competitividad de la empresa. • Beneficia a los trabajadores que firman y a los que, luego, ingresen a la empresa. • Se sobrepone al contrato individual, en tanto beneficie al trabajador. • Su incumplimiento permite la intervención del juez laboral que puede, inclusive, imponer una sanción penal. • Concluirá por: mutuo consentimiento, estipulaciones del contrato, liquidación judicial de la empresa, conclusión de obra, agotamiento del objeto de la explotación o por caso fortuito o fuerza mayor.

Derecho a la sindicalización	
<p style="text-align: center;">Propuesta del Gobierno</p> <p>1. Cobertura</p> <ul style="list-style-type: none"> • El número mínimo de trabajadores para la conformación de un sindicato es de 15. En empresas con número menor de trabajadores se conformará un Comité Sindical. <ul style="list-style-type: none"> • Incluye en las bases —pero no en las direcciones— a los trabajadores a plazo fijo. • Excluye a los servidores públicos del derecho de sindicalización. • Excluye a los extranjeros de las direcciones sindicales. <p>2. Reconocimiento de la estructura orgánica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce a la COB como única y máxima dirección. • Establece que la relación con el Estado será a través de la estructura orgánica “a la cabeza de la COB”. • No reconoce expresamente la constitución de un solo sindicato por empresa. 	<p style="text-align: center;">Propuesta de la COB</p> <p>1. Cobertura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece la obligatoriedad de organizar sindicatos donde haya más de 15 trabajadores y de elegir representantes en empresas menores. • Prohíbe la organización de sindicatos a los funcionarios o servidores públicos de los tres poderes y de las prefecturas. • Excluye a los extranjeros de las direcciones sindicales. <p>2. Reconocimiento de la estructura orgánica</p> <ul style="list-style-type: none"> • La COB podrá constituir COD, como sus representantes delegados. • No reconoce expresamente la constitución de un solo sindicato por empresa.

(Continúa en la siguiente página)

Derecho a la sindicalización	
Propuesta del Gobierno	Propuesta de la COB
<p>3. Intervención estatal y patronal</p> <ul style="list-style-type: none">• Respetar el estatuto sindical y prohíbe inmiscuirse a los patrones; sin embargo reglamenta varios aspectos como: i) el “reconocimiento de directorios” por parte del ministerio; ii) impugna a quienes no rinden cuentas y no reconoce directorios cuando hay conflictos internos; iii) establece “apoyo económico” del Estado a los sindicatos; iv) determina que ciertos niveles ejecutivos no sean parte del directorio pero sí del sindicato; v) determina la duración del sindicato por 2 años.• Establece un aporte estatal, por el cual se debe rendir cuentas según normas fiscales.• Establece la obligatoriedad de rendición de cuentas por la directiva sindical. Su incumplimiento puede ser causa de revocatoria e inhabilitación.• Elimina la norma de asistencia de inspectores en las deliberaciones para elección sindical.• Establece prohibición de acciones antisindicales por parte de empleadores bajo sanciones y multas.	<p>3. Intervención estatal y patronal</p> <ul style="list-style-type: none">• El Ministerio de Trabajo intervendrá de oficio asesorando en la constitución de sindicatos.• El Poder Ejecutivo podrá disolver sindicatos por: violación del código y por receso de 2 años.• El Ministerio de Trabajo podrá cancelar la personalidad jurídica del sindicato por solicitud de afiliados, aprobada en asamblea.• Reglamenta: da un plazo de 3 meses para la rendición de cuentas al cabo del mandato y otros 30 días para la renovación de la directiva.• El incumplimiento de rendición de cuentas podría ser una causa para que el ministerio gire una nota de cargo.• Mantiene la presencia de inspectores en deliberaciones sindicales para fiscalizar la elección de los dirigentes sindicales.
<p>4. Fuero</p> <ul style="list-style-type: none">• Fuero para dirigentes hasta 1 año después de fenecer su mandato y fuero especial para postulantes durante elecciones.• No se puede trasladar ni retirar a dirigentes sin consentimiento o prueba de infracción.• Desafuero procede por pérdida de condición de dirigente al haber incurrido en causales de despido.• No establece sanciones por violación del fuero.	<p>4. Fuero</p> <ul style="list-style-type: none">• El fuero se prolonga hasta 1 año después de fenecido el mandato, para que el dirigente rinda cuentas, salvo que cometa infracciones sancionables con el despido. También fuero especial para postulantes durante elecciones.• Desafuero por parte del juez al probar la comisión de delitos, conlleva el retiro del trabajador. Traslado en base a informe de inspector.• Establece sanciones pecuniarias (Bs 5.000 a 10.000) y privación de libertad (6 meses a 2 años) a empleador por violación a fuero.
<p>5. Declaratoria en comisión</p> <ul style="list-style-type: none">• Declaratoria permanente para dirigentes de la COB, confederaciones y federaciones (cuando no sean de la misma empresa); también para secretario general de sindicato.• Anualmente se pagará el monto correspondiente a las vacaciones de dirigentes en comisión.	<p>5. Declaratoria en comisión</p> <ul style="list-style-type: none">• Declaratoria para dirigentes de COB, COD, COR, confederaciones y federaciones; también a 2 dirigentes de sindicatos que tengan más de 500 miembros.
	<p>6. Prohibiciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Se prohíbe a las organizaciones sindicales ocuparse de objetos diferentes a los señalados por el código y a ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la libertad de industria, en la forma garantizada por la Constitución y las leyes.

Toda modificación de la legislación vigente debería orientarse a superar sus limitaciones, como un instrumento más para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores asalariados, sin exclusión alguna. Por lo que se ve en el Código del Trabajo del Gobierno, en medio de algunos avances, las modificaciones introducidas no han superado las limitaciones ya presentes en la Ley General del Trabajo (LGT), vigente desde 1948.

DERECHOS INDIVIDUALES

TÍMIDOS AVANCES Y PUERTAS ABIERTAS A LA FLEXIBILIZACIÓN

Lo que se presenta a continuación es un análisis del Código del Trabajo, propuesto por el gobierno del Movimiento Al Socialismo (MAS), en sus acápites relativos a los derechos individuales, desde una perspectiva orientada a velar por el cumplimiento de los principios de protección del trabajo, la consolidación de los derechos adquiridos y la incorporación de otros derechos fundamentales.

El contrato de trabajo

La propuesta gubernamental define que *“el contrato laboral constituye ley entre partes, en cuanto no vulnere el presente código y sus normas conexas; a falta de estipulación expresa será interpretado por las prácticas y costumbres del lugar”*. En este sentido, el código actualiza la LGT e incorpora avances que tienden a hacer más costoso el despido y a igualar las condiciones del trabajo de plazo fijo con el trabajo por tiempo indefinido.

En esta dirección, podría resaltarse que, a tono con los decretos aprobados en gestiones pasadas, el código del gobierno anula el término de prueba. Asimismo, como un avance puede mencionarse que se rebaja la duración del plazo fijo a 180 días, brindando la posibilidad al trabajador de que, si es recontratado durante el año que sigue a la finalización del plazo fijo, su contrato se convierta en un contrato indefinido. En 1999, en el marco de la Plataforma por el Derecho del Trabajo (PDT) cuando se pretendía reformar la legislación laboral¹, se acordó que los derechos del trabajo surgen desde el momento mismo en que se inicia la prestación de trabajo; que los trabajadores contratados a plazo fijo deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores permanentes y, que la responsabilidad del empleador abarca a los trabajadores contratados tanto directa como indirectamente.

Entre algunos avances, en el código se prohíbe el contrato de enganche —retomando lo que estaba contemplado en la LGT— así como la subcontratación, estableciendo que *“serán considerados trabajadores de la empresa principal aquellos que desempeñen labores propias de la misma aunque sean contratados a través de terceros o subcontratistas”*.

Las remuneraciones

En el tema de las remuneraciones, el código del gobierno ratifica el contenido de la LGT, pero no lo mejora, lo que continuaría facilitando la flexibilidad salarial. Si bien reconoce diferentes formas de remuneración (por tiempo, a destajo y por comisión), no estipula que todos gozan de los mismos beneficios laborales. Sólo en el caso de los que trabajan a comisión se reconoce *“remuneraciones más comisiones, más beneficios laborales calculados sobre el total percibido”*.

En el caso de los que trabajan a destajo, sólo estipula que no pueden ganar menos de la remuneración mínima nacional (RMN). En la realidad, los trabajadores a destajo representan un alto porcentaje de los ocupados en establecimientos de todo tamaño. Es decir, la norma podría llevar a una mayor explotación a través del incremento de la intensidad del trabajo, pues los empleadores podrían aducir que cumplen la disposición de no pagar menos de una RMN.

Es importante destacar que el código estipula que no podrá convenirse remuneración inferior a la mínima nacional, la misma que será actualizada previo sustento en informes técnicos; lo que obvia es hacer mención a las necesidades mínimas del trabajador y a la posibilidad de su fijación en montos mayores mediante convenios colectivos.

Durante muchos años, las reivindicaciones de los trabajadores respecto de la RMN han señalado que ésta debería fijarse en función de las necesidades mínimas del trabajador en aspectos materiales y culturales, pudiendo variar según regiones y estar fijado en monto mayor, mediante convenios colectivos; es decir por criterios vinculados con el valor de la fuerza de trabajo y no presupuestarios o de equilibrio fiscal como sucede actualmente. Estas reivindicaciones no han sido tomadas en cuenta por la propuesta gubernamental.

Jornada de trabajo y días de descanso

Sin ir más allá de la LGT en sus aspectos sustantivos, el código del gobierno ratifica la jornada máxima “efectiva” diurna de 8 horas y nocturna de 7 horas, con un total de 44 horas semanales para hombres y 40 para mujeres sin diferenciaciones. Los días de trabajo son de lunes a viernes y el sábado hasta medio día.

No obstante, en la realidad la jornada laboral máxima de 8 horas ha sido ampliamente superada en la mayor parte de los sectores. La flexibilidad horaria ha sido otro instrumento ampliamente utilizado para abaratar costos laborales. Se prefiere contratar a menos personas por jornadas más largas, en muchos casos sin los recargos establecidos para el trabajo en horas extraordinarias; los trabajadores aceptan las jornadas ampliadas, para mejorar sus remuneraciones.

Por otra parte, el Código estipula el pago por los días de descanso a los trabajadores a destajo sobre la base del salario medio del mes inmediato anterior. Este derecho contemplado por la LGT no tiene una aplicación efectiva. Es decir, su aplicación ha quedado en desuso por “usos y costumbres”. Este es un buen ejemplo de la violación de derechos que puede emerger del derecho consuetudinario, cuando se trata de relaciones laborales.

La ruptura de la relación laboral

El código gubernamental avanza en cuanto a la cobertura de los beneficios de indemnización cuando existe una ruptura de la relación laboral: el beneficio de los trabajadores por tiempo trabajado en la “empresa”, se aplica a partir de un mes de trabajo, sin importar la forma de contratación (permanente o a plazo fijo). De esta manera, refuerza el contenido del principio de no discriminación en el trato a trabajadores según la modalidad contractual y la igualdad de trato para los que sean retirados o que se retiren voluntariamente a condición de que hubieran trabajado, al menos, un mes.

Un elemento que pone en riesgo a los trabajadores es el retiro justificado en el que se pierde la indemnización, lo que contradice las disposiciones del mismo código en referencia a ella, es decir, un derecho que se adquiere desde el primer mes de trabajo, resultando una amenaza permanente para el trabajador, pues entre las causas de despido está, por ejemplo, el “incumplimiento total o parcial del convenio”, para el que puede servir cualquier pretexto.

Bonos y beneficios sociales

Uno de los aspectos más discutidos por las propias organizaciones de trabajadores está referido a los bonos y primas. La propuesta gubernamental generaliza el derecho a la percepción de bonos (puntualidad, asistencia y otros), apareciendo como “beneficios” adicionales que desincentivan la contratación, cuando en realidad son conceptos que hacen a obligaciones de los trabajadores, y su cumplimiento puede garantizarse a través de normas internas. Estos bonos surgen como parte de los mecanismos de los que se vale el capital para intensificar y lograr la disponibilidad permanente del trabajador más allá de la jornada normativa.

En este sentido, en la propuesta del Ministerio de Trabajo se asimilan los conceptos de bono de producción y prima anual de manera incorrecta. El bono de producción (grupal o individual) es un pago que reconoce la mayor productividad laboral. La prima anual es la participación de los trabajadores en las utilidades o ganancia obtenida por el empleador.

Pese a esa imprecisión nada menor, la propuesta avanza al disponer el pago de la prima anual con base en el cálculo de duodécimas para “todos los trabajadores que hubieran intervenido en el proceso productivo”, en forma proporcional al tiempo trabajado.

Algunas precisiones

- *Prohíbe las remuneraciones en especie.* La prohibición de pago en especie no especifica que de presentarse donaciones para programas de empleo u otros en especies, “estos deben monetizarse para su pago en efectivo a los trabajadores”.
- *Aguinaldo.* Mantiene lo dispuesto actualmente por la legislación.
- *Bono de antigüedad.* Se modifica la base y la escala del bono de antigüedad. Para el cálculo se tomará la base de 5 RMN con un tope de 68% para 25 años o más de trabajo. Por otra parte, se reduce el bono de antigüedad para los nuevos trabajadores que se registrarán por esta nueva escala, aunque se respete las escalas de los que están actualmente ocupados.

NOTA:

1. En un contexto en el que instituciones como el Banco Interamericano de Desarrollo y el Fondo Monetario Internacional promovían, junto al gobierno boliviano, reformar la Ley General del Trabajo desde una perspectiva de flexibilización laboral, se conformó la Plataforma por el Derecho del Trabajo (PDT) como un espacio plural de análisis y debate sobre la problemática del trabajo y los derechos laborales, integrando a organizaciones sindicales e instituciones privadas de desarrollo social, comprometidas con la defensa de los principios del derecho del trabajo como derecho humano fundamental. En ese entonces (agosto de 1998) como ahora, la finalidad de la PDT es promover y fortalecer el cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales e incidir en las políticas públicas para la mejora de las condiciones laborales y de la cobertura y calidad del empleo en el país.

La autonomía en el caso de las universidades, además de la carrera administrativa y profesional en el sector salud se verán afectados, de aprobarse esta norma.

EL GOBIERNO DA UN PASO ATRÁS **SECTORES SOCIALES RECHAZAN LA LEY DEL SERVIDOR PÚBLICO**

Debido al rechazo y presión ejercida por diferentes sectores sociales el Ejecutivo se vio obligado a anular los anteproyectos de Código Laboral y la Ley de la Servidora y el Servidor Público, ambos documentos tenían por objeto reformular la Ley General del Trabajo y el Estatuto del Funcionario Público vigentes.

Con referencia a la normativa dirigida al sector público, los primeros rechazos surgieron de los trabajadores petroleros, médicos y universitarios que iniciaron movilizaciones en diferentes ciudades, principalmente en Santa Cruz y La Paz. Estos sectores se oponían a la propuesta gubernamental denominada Ley del Servidor y Servidora Público, debido a que su aplicación afectaría la estabilidad laboral en general, la autonomía en el caso de las universidades además de la carrera administrativa y profesional del sector salud.

Al respecto el presidente del Colegio Médico de Bolivia Walderel Gutiérrez, expresó el rechazo a esta norma a nombre de todo su sector, señalando que “El Colegio Médico de Bolivia tiene la posición unánime de no aceptar el Anteproyecto de Ley de la Servidora y Servidor Público, porque es considerado como atentatorio a todas las reivindicaciones laborales que han costado durante muchos años al sector salud”.

Luego de cumplir un paro de 24 horas, el secretario ejecutivo de la Federación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Wilber Hurtado, explicó que la medida tomada fue para rechazar la inclusión de las universidades públicas en el Anteproyecto de Ley del Servidor Público puesto que ello violenta la autonomía universitaria y la estabilidad laboral.

Estas dos instituciones del Estado, en la actualidad no se encuentran bajo tuición de la Ley 2027 del Funcionario Público, y están normadas bajo sus propias leyes y estatutos orgánicos.

Cabe recordar que en el caso de las universidades, magisterio y salud, gracias a la lucha de los trabajadores, se impidió su inclusión en el estatuto en actual vigencia; en el caso de las universidades, apelando a la conceptualización constitucional de la Autonomía Universitaria y al principio de derechos adquiridos, se logró la aprobación del Decreto Supremo 08162 y la Sentencia Constitucional 016/00 que las excluyen del Estatuto.

Ley inconsulta

En la normativa estarían inmersos también “todas las servidoras y servidores públicos que forman parte de los Órganos Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Electoral, Tribunal Constitucional, así como el Ministerio Público, la Contraloría, Defensoría, Procuraduría, FFAA, Policía y universidades públicas. Incluye también a las “prefecturas no autonómicas”, las autonomías (departamentales, regionales, municipales e indígenas, aunque éstas últimas respetando su “autodeterminación”) y —lo más llamativo— las **empresas públicas**, sean empresas públicas nacionales estratégicas y empresas con participación estatal mayoritaria, a nivel central o autonómico. Se aclara que la carrera administrativa establecida en esta ley no es aplicable a las FFAA ni a la Policía Nacional.

Los trabajadores plantean que la actualización de la ley vigente, debería incluir la ampliación y cumplimiento de derechos, preservando la libre determinación de las organizaciones laborales y cualquier modificación requiere la participación de los sectores sociales.

Gutiérrez afirmó que cuando este sector solicitó al gobierno conocer los lineamientos generales del documento elaborado por los proyectistas y así socializar este tema, ha recibido una negativa como respuesta, manifestando que sólo se tenían borradores y que no había nada en concreto. Esta afirmación corrobora que el gobierno no está generando procesos participativos para la formulación de normas que afectan directamente a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, menos aún estaría representando los intereses de los mismos, es más, se advierte que esta intención gubernamental se constituirá en un retroceso de las conquistas logradas por los trabajadores hace más de medio siglo y que están plasmadas en la Ley General del Trabajo.

El objeto de la ley sería “regular la **relación laboral** entre el Estado y los servidores públicos, determinando sus derechos y obligaciones y estableciendo las condiciones relativas a la función pública y la carrera administrativa”.

Quienes ya son funcionarios de carrera, deben someterse a una recalificación en el plazo de 90 días.

En el caso de los **servidores y servidoras que se desempeñan como obreros**, es decir, realizando “funciones de índole material, manual o de vigilia” se establece

que se someten al Código del Trabajo “en todo lo que fuera aplicable a la jornada laboral y derecho a la indemnización”.

Si sólo se les reconoce los derechos individuales de jornada laboral e indemnización, estarían marginados de los derechos colectivos, es decir, de los derechos a tener sindicatos, a negociar colectivamente y a utilizar la huelga como medio de defensa.

ALERTA LABORAL N° 62

(JUNIO 2010)

El motivo por el que se niega un incremento salarial superior al 5% a los trabajadores tiene que ver con la reducción de la ganancia empresarial.

ARGUMENTO POCO VÁLIDO

EL INCREMENTO SALARIAL NO OCASIONA INFLACIÓN

El argumento de los empresarios y del gobierno de relacionar de manera directa un incremento salarial mayor al 5% con el riesgo de una alta inflación, es equivocado, porque si existe alguna relación, ésta es más bien, inversa. Sin embargo, nuevamente viene a colación la amenaza de una hiperinflación¹ como justificativo empleado por las autoridades para no considerar un incremento mayor al mencionado, demandado por las organizaciones laborales.

El 2009 el gobierno decretó un incremento salarial del 12% —uno de los más elevados de la gestión del MAS —sin embargo, ese año se registró una inflación de apenas 0,26%. El 2005, año en el que no se registró ningún incremento salarial, la inflación fue de 4,91% (Cuadro 1). Por lo tanto, se evidencia que los incrementos en el salario no determinan de manera directa los movimientos de la inflación (Cuadro 1).

Cuadro 1
Tasa de crecimiento

	Incremento salarial nominal (En porcentaje)	Inflación acumulada a doce meses (En porcentaje)
2000	7,6	3,41
2001	12,7	0,92
2002	7,5	2,45
2003	2,3	3,94
2004	0,0	4,62
2005	0,0	4,91
2006	13,6	4,95
2007	5,0	11,73
2008	10,0	11,85
2009	12,0	0,26
2010 (p)	5,0	4,50

Elaboración: CEDLA.

Nota: (p) = Proyección.

Fuente: INE, BCB y UDAPE.

Este cuadro corrobora de manera contundente que, mientras se otorgaron incrementos en el salario, la inflación tendía a registrar un comportamiento opuesto.

¿Qué determina el precio de los productos?

Si bien se ha dejado establecido que un incremento salarial no está directamente relacionado con un proceso inflacionario, por otro lado, es necesario aclarar que el precio de una mercancía está determinado por: la ley de oferta y demanda, sin embargo este precio siempre es el aproximado a su valor, es decir que, por ejemplo, un litro de leche no puede tener un precio de Bs 20 ó de Bs 1; tendrá, más bien, un comportamiento determinado por el tiempo de trabajo empleado en su producción. Es lo que los economistas clásicos llamaron el *precio natural* o lo que ahora se conoce como el valor.

Ahora bien, si se reduce el tiempo de trabajo en la producción del litro de leche, debido a mejoras aplicadas en su producción, obviamente el valor de este producto se reducirá así como su precio en el mercado. Está claro que este precio tendrá oscilaciones, pero su comportamiento estará alrededor de su valor.

Ahora bien, en la producción de este litro de leche, se debe considerar el costo de la materia prima, el desgaste de la maquinaria y el equipo e instrumentos utilizados. Una vez hecho este cálculo, se obtiene el valor agregado o valor nuevo creado. Este valor agregado es resultado de la aplicación de un determinado tiempo de trabajo humano.

El trabajo tiene un precio

El trabajador posee una mercancía peculiar que es su fuerza de trabajo, es decir, su capacidad de trabajar, que la vende a un determinado precio, éste es el salario. Entonces el empleador debe pagar al trabajador un salario que garantice la cobertura de sus necesidades básicas de alimentación, vestimenta, salud, educación, entre otras cosas.

Siendo que el precio del trabajo está determinado en el mercado, éste está casi siempre por debajo de su valor, porque la cantidad de personas que están dispuestas a trabajar es siempre mayor que las necesidades de los empresarios de ocupar trabajadores. Ante esta estructura de la oferta y demanda de trabajo los salarios obviamente serán bajos.

Salario y ganancia

Como se señala líneas arriba, el trabajador es el que produce el litro de leche, el valor agregado generado a partir de las materias primas, del desgaste del equipo y de las herramientas utilizadas. Este valor agregado se divide en salario y ganancia, pero resulta que al productor de este litro de leche le toca un salario bajo (puesto que es determinado por el mercado y por las leyes vigentes) y el resto del valor agregado, la ganancia, (que es la mayor parte de la torta) será apropiado por el empresario.

Ahora bien, si se pagara una suma mayor al trabajador por concepto de salario, lo que ocurriría es que el dueño de la empresa se quedaría con una menor cantidad de dinero proveniente del nuevo valor creado. He aquí las razones del porqué el empresario que contrató al trabajador, no quiere aumentarle el salario. Y, por lo tanto, esto no tiene nada que ver con el precio del litro de leche en el mercado o con la inflación.

NOTAS

1. El control del proceso hiperinflacionario, fue logrado mediante la aplicación de recetas neoliberales, modelo aún vigente en el país, cuyo factor de ajuste fue el control de determinados precios del tipo de cambio, la tasa de interés y, sobre todo, del salario de los trabajadores.

Con la venia de la COB, el Gobierno del MAS apuesta por la continuidad de la Ley de Pensiones de Sánchez de Lozada, con modificaciones insustanciales que la hacen pasar por nueva y revolucionaria.

REFORMA DE PENSIONES DEL MAS

LA PERPETUACIÓN DE LAS RENTAS BAJAS

Carlos Arze Vargas

El gobierno logró firmar un convenio con la cúpula dirigente de la Central Obrera Boliviana (COB), que contiene una propuesta de reforma del Sistema de Pensiones favorable a ciertos segmentos de trabajadores que reunirían determinadas condiciones entre las cuales están las de: antigüedad, número de aportes y nivel de salario para jubilarse. Este acuerdo, repudiado por varios sectores laborales, especialmente por los maestros urbanos y los trabajadores fabriles de La Paz, que se encontraban movilizados, le sirvió al gobierno para desinflar un conflicto social que estaba desmascarando el carácter neoliberal de sus políticas.

La propuesta de nueva Ley de Pensiones es en lo fundamental, la misma que se había aprobado en la Cámara de Diputados en diciembre de 2008, pues mantiene el sistema de capitalización individual y añade un régimen semicontributivo, que provee una fracción “solidaria” complementaria a las rentas bajas. Empero, el gobierno obligado por el crecimiento acelerado del conflicto laboral, cambió esa anterior propuesta modificando algunos parámetros de acceso a la renta solidaria, que permitiría a varios miles de trabajadores mayores de 58 años acogerse a la jubilación con rentas mayores a las que se les podría asignar ajustándose a lo previsto por la Ley 1732.

El espejismo de la reducción de la edad

De acuerdo a la lógica del Sistema de Pensiones de Capitalización Individual vigente, una persona puede acceder a una renta jubilatoria, independientemente de su edad, cuando la suma de sus aportes individuales y su compensación de cotizaciones (si hubiese aportado al antiguo Sistema de Reparto) es suficiente para financiar una renta vitalicia equivalente al 70% de su referente salarial o promedio salarial de los últimos 60 meses. La otra opción para jubilarse, es llegar a los 60¹ años de edad y percibir el monto que resultare de dividir la suma de sus ahorros entre su expectativa de vida; es decir, un monto que puede ser igual o diferente al porcentaje mencionado.

En la propuesta del gobierno se mantiene esa lógica, con la novedad de que el porcentaje mínimo a financiar para acceder a la jubilación, sin importar la edad sería sólo de 60%, mientras que la edad de jubilación mínima —para quien no cumple el requisito anterior— bajaría a 58 años. Entonces, con la reforma del MAS, el trabajador podrá acceder a la jubilación a una edad más temprana si logra financiar un porcentaje de su salario, menor que el requerido por la norma vigente. Por otra parte, podrá acceder a la jubilación a partir de los 58 años, sin importar el porcentaje que le corresponda por la cuantía de su ahorro.

En reconocimiento de las especificidades del trabajo de las mujeres y de los trabajadores mineros, la propuesta establece un tratamiento especial para ambos segmentos en el tema de reducción de edad. Así, se reconoce para las mujeres que hubiesen tenido hijos, el derecho de reducir el requisito de edad para la jubilación a razón de un año por cada hijo, hasta un máximo de tres hijos. Es decir, que la edad a la que una mujer trabajadora con hijos puede jubilarse, podría bajar hasta los 55 años. Para las mujeres que ya hubiesen cumplido la edad de 58 años, este derecho se aplica bajo la forma de un incremento del número de cotizaciones al sistema: por cada hijo, se reconocería el equivalente a un año de aportes adicionales. En el caso de los trabajadores mineros, se establece la edad de 56 años como norma general, pero se reconoce una reducción adicional de un año por cada dos años de trabajo en labores de interior mina hasta un máximo de 5 años, con lo que la edad de jubilación podría reducirse a 51 años.

Por tanto, este primer aspecto del convenio entre el gobierno y la COB, presentado por ambos como una modificación trascendental del sistema neoliberal, en realidad no altera el espíritu ni la lógica de dicho sistema: el trabajador seguirá accediendo a una renta jubilatoria si su ahorro individual —hoy en manos de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)— se lo permite.

Si el espíritu y la lógica no cambian, cabe preguntarse ¿por qué la propuesta de reducción de edad ha despertado el interés de muchos trabajadores?

Un oportuno aprovechamiento de la incertidumbre

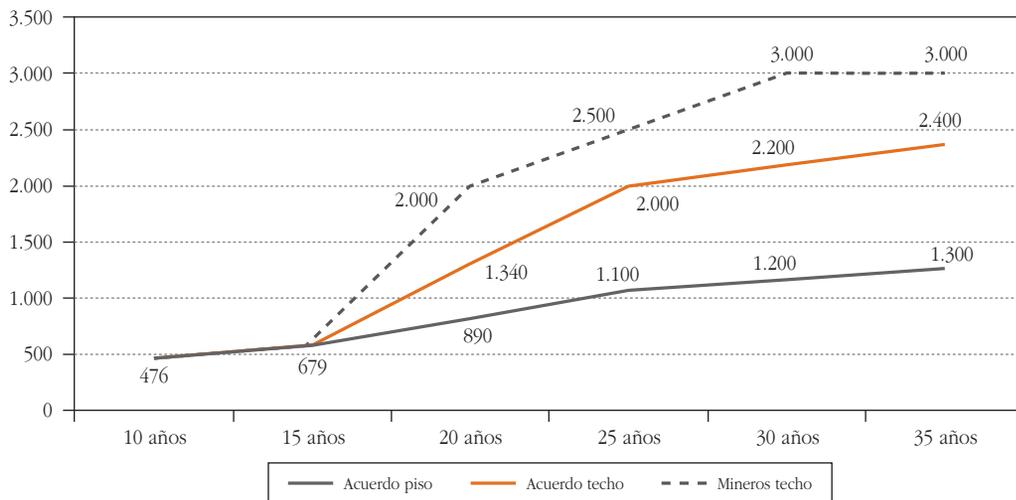
Debido a las bajas rentas calculadas por las AFP, muchos trabajadores no solicitaron su jubilación, pese a tener 60 años de edad o más. Esta situación estaría particularmente difundida en los sectores del magisterio fiscal y de la minería estatal,

donde se contaría por miles los casos de trabajadores con esas características que, además, habrían aportado al Sistema de Seguridad Social por cerca de tres décadas, pero que, merced a la lógica del sistema, sólo lograrían calificar rentas que representan una fracción menor al 50% de sus respectivos salarios.

Estos grupos de personas, como es obvio, habrían optado por alargar su vida laboral con la esperanza de incrementar de ese modo el monto de su futura renta. Consecuentemente, ante la inminente reforma del sistema por parte del gobierno de Evo Morales, estarían dispuestos a aceptar cualquier cambio que les permitiese obtener una renta mayor, así sea a costa de mantener el carácter individualista y puramente financiero del Sistema de Seguridad Social.

Es precisamente a la luz de esta situación, que los tecnócratas del gobierno idearon² la propuesta de la “renta solidaria”, que consiste en la creación de un fondo o cuenta solidaria —formado con aportes extras de trabajadores, empresarios y personas naturales—, que financia el pago de una fracción adicional para las personas que califiquen las rentas más bajas. Para financiar este fondo, el Estado no aporta nada (Gráfico 1).

Gráfico 1
Escala de la renta solidaria



Elaboración: CEDLA.

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

Como se observa en el gráfico, la renta solidaria sería pagada de acuerdo a una escala creciente que depende del número de años cotizados. Los dos niveles más bajos corresponden a montos de 476 y 679 bolivianos, equivalentes a 70% y 100% de un salario mínimo nacional, que se reconocería como la renta mínima para trabajadores que hayan cotizado 10 y 15 años, respectivamente. En los siguientes niveles se establecen “pisos” y “techos” para cada rango de años cotizados, llegando, de manera creciente, al máximo nivel de Bs 2.400 para quienes aporten 35 años y perciban salarios cuyo 70% sea un monto cercano a esos Bs 2.400. En el caso particular

de los trabajadores mineros la escala tiene “techos” mayores en cada nivel y alcanza el máximo de Bs 3.000 a los 35 años de aportes.

Naturalmente, en un contexto de enorme incertidumbre entre los trabajadores, acerca de sus posibilidades de acceder algún día a una renta jubilatoria, dada la naturaleza y los magros resultados que les ofrece el Sistema de Capitalización Individual, muchos de ellos pueden haber recibido con cierta simpatía una propuesta que incorpora una mejora relativa en sus rentas esperadas y que los habilita, mediante la reducción de la edad mínima, para iniciar su trámite de jubilación de inmediato.

La media verdad de la pensión solidaria

Según el gobierno, la renta solidaria permitiría que quienes, bajo los parámetros de la Ley 1732, obtienen rentas muy bajas, incrementen las mismas con una fracción “solidaria” pagada por el fondo común, de modo que alcancen al 70% de su referente salarial (Cuadro 1). Los requisitos para acceder a la fracción solidaria son: tener 58 años cumplidos, haber cotizado al menos 10 años y que el monto de su renta emergente de sus ahorros individuales no alcance al equivalente del 70% de su referente salarial³ (Cuadro 1).

Cuadro 1

Personas que tienen 30 años de aportes

Detalle		Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Caso 7
Último total ganado	A	1.500	2.000	2.500	3.000	3.500	4.000	4.500
Promedio últimas 24 cot.	B	1.425	1.900	2.375	2.850	3.325	3.800	4.275
Pensión Ley 1732	C	486	642	807	963	1.128	1.284	1.449
% de pensión por 30 años	D	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Pensión en Bs	E	998	1.330	1.663	1.995	2.328	2.660	2.993
Pensión final	F	1.200	1.300	1.663	1.995	2.200	2.200	2.200
Fracción solidaria	G	714	688	856	1.032	1.072	916	751

Elaboración: CEDLA.

Fuente: La Razón, 12 de mayo de 2010.

Empero, declaraciones oficiales revelan que esa garantía de obtención de una renta igual al 70% de su referente salarial, sólo se aplica para las personas que hubiesen aportado al sistema por lo menos treinta años, pues para quienes hubiesen aportado 25, por ejemplo, el porcentaje sería sólo de 65% y así sucesivamente en sentido descendente.

En realidad, si se observa los casos hipotéticos elaborados por el gobierno, se puede constatar que ni siquiera en ellos se verifica dicha garantía. Como se puede ver (Cuadro 2), el porcentaje que representa la pensión solidaria (pensión final) del referente salarial, muestra una tendencia decreciente, a medida que el salario es

mayor; por ello, en varios casos —como los casos 6 y 7— sólo se llegaría a un poco más del 50% del referente salarial.

Cuadro 2
Personas que tienen 30 años de aportes

Detalle		Caso 1	Caso 4	Caso 6	Caso 7	Caso 8	Caso 9	Caso 10
Último total ganado	A	1.500	3.000	4.000	4.500	5.000	6.000	6.812
Promedio últimas 24 cot.	B	1.425	2.850	3.800	4.275	4.750	5.700	6.471
Pensión Ley 1732	C	486	963	1.284	1.449	1.615	1.938	2.200
Pensión final	F	1.200	1.995	2.200	2.200	2.200	2.200	2.200
P. Solidaria como % referente	F/B	84%	70%	58%	51%	46%	39%	34%
Fracción solidaria	G	714	1.032	916	751	585	262	0

Elaboración: CEDLA.

Fuente: La Razón, 12 de mayo de 2010.

Utilizando los mismos parámetros del ejemplo gubernamental, hemos proyectado otros casos hipotéticos (Casos del 8 al 10), que nos permiten observar que esa tendencia decreciente de la relación entre la renta solidaria y el referente salarial llega hasta un límite, luego del cual, los trabajadores con salarios de cierta magnitud no ingresan al régimen solidario, por tanto no perciben ninguna fracción solidaria que incremente su renta calculada y sólo obtienen el 34% de su referente salarial. Así, por ejemplo, una persona (Caso 10) que tenga las mismas características de otras (Casos del 6 al 9) en términos de edad, carga familiar, etc., pese a percibir un salario mayor al de los otros (Bs 6.812), llegaría a obtener el mismo nivel de renta que los otros trabajadores que ganan salarios de entre 4.000 y 6.000 bolivianos.

Esta situación revela que el goce del derecho de la renta solidaria estará determinado por la fijación arbitraria de un tope en el monto salarial. Lo que sugiere que, en criterio del gobierno, los salarios que sobrepasan niveles cercanos a los Bs 6.000 deben considerarse salarios de lujo⁴, razón por la cual quienes lo perciben deberían ser solidarios con los trabajadores de ingresos bajos, liberando de esa responsabilidad a los empleadores y al propio Estado.

Entonces, el principal efecto nocivo del sistema neoliberal, que consiste en la obtención de rentas bajas y no proporcionales respecto al salario percibido al final de la vida activa de los trabajadores, se repite con la propuesta gubernamental. En efecto, como sucede en la actualidad, los trabajadores que en su vida activa obtuvieron salarios de hambre, estarán sujetos a sobrevivir durante su vejez con rentas aún más bajas, las que en muchos casos no llegarán ni a la mitad del referente salarial (Cuadro 2).

Una medida para casos excepcionales del mercado laboral

Hemos visto que los trabajadores que perciben los salarios más bajos y que han gozado de estabilidad laboral —que les ha permitido acumular cotizaciones por 30 ó 35 años a la edad de 58— podrían beneficiarse con la “fracción solidaria” que incrementaría su renta hasta representar el 70% de su referente salarial (sin importar si dicha renta les permitirá o no “vivir bien”). Esta consideración nos lleva a preguntarnos acerca de las condiciones necesarias para que los trabajadores se beneficien con la renta solidaria.

Como se mencionó, uno de los requisitos para acceder a la renta solidaria, es que se haya acumulado por lo menos 10 años de cotizaciones. Más aún, para que la renta solidaria a obtener esté en los rangos superiores de la escala, el trabajador debería haber cotizado por 30 ó 35 años al cumplir la edad de 58 años; es decir, debería haber trabajado ininterrumpidamente desde los 23 ó 28 años de edad en empresas formales que cumplan las leyes sociales. Está claro que la eventual interrupción en la vida laboral de los trabajadores implicaría, por lo menos, dos circunstancias: extender su vida activa más allá de los 58 años para alcanzar una densidad de aportes adecuada o ingresar al trabajo a una edad más temprana, ambas situaciones suponen, inevitablemente, la precarización de sus condiciones de vida.

El carácter irreal y demagógico de la propuesta se confirma a la luz de las condiciones reales prevalecientes en el mundo del trabajo. Merced a la sostenida aplicación de políticas de flexibilización laboral, la estabilidad en el trabajo ha caído a niveles alarmantes, según la encuesta de empleo de 2009, elaborada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), el 48% de los trabajadores ocupados en el país estuvieron sujetos a contratos eventuales. Asimismo, se conoce que los períodos de desempleo han crecido en número de meses y afectan a fracciones crecientes de la fuerza de trabajo. En 2009, el 20% de los desocupados había estado buscando una fuente laboral entre 6 y 12 meses, un 17% lo estuvo haciendo por 12 a 14 meses y poco más del 9% se mantuvo desempleado por 24 meses o más. Además de ello, se debe considerar que este escenario se deteriora paulatinamente, a medida que el elevado desempleo no encuentra solución y, por el contrario, se acrecienta.

Entonces, se puede colegir que la renta solidaria, que exige un elevado número de años de cotización al sistema para alcanzar el 70% (porcentaje que también, teóricamente, ofrece el Sistema de Capitalización Individual), es un régimen útil para casos excepcionales que, dadas las características y condiciones prevalecientes en nuestro mercado de trabajo, coincide con ciertos grupos que en la actualidad presionan demandando su acceso a la jubilación y cuya presencia ha sido utilizada por el gobierno como justificativo para inducir la aceptación de la reforma por parte de la cúpula de la COB.

Mayor demanda de jubilación y riesgo para el fondo solidario

Desde el 2003 hasta el 2009 se han jubilado 25.000 personas en el Seguro Social Obligatorio (SSO) cuyas rentas están financiadas en un porcentaje mayoritario por

fondos provenientes del antiguo Sistema de Reparto (SR) a través del TGN. En efecto, la fracción más grande de las rentas de los jubilados “del SSO” es financiada por el TGN, debido a que corresponden a la compensación de cotizaciones que esos trabajadores obtuvieron como reconocimiento de sus aportes al antiguo Sistema de Reparto. Según información de la antigua Superintendencia de Pensiones, la fracción financiada por la compensación de cotizaciones alcanzaba a 94,27% en el 2003 y a 93,18% en el 2006. Esto significa que no habría sido posible la jubilación de esas 25.000 personas, si ellas no hubiesen contado con una compensación de cotizaciones de una magnitud importante y sólo hubiesen contado con la renta reconocida por el sistema de las AFP.

Esta misma situación se patentiza en el siguiente ejercicio, que el actual Viceministerio de Pensiones utiliza en los seminarios en que publicita las virtudes de la reforma del gobierno:

- Hombre casado de 58 años.
- Aportes por 25 años: 15 al Sistema de Reparto y 10 al SSO.
- Salario cotizante actualizado del antiguo sistema: Bs 1.400.
- Total ganado actual de Bs 3.000 y promedio de 24 últimos meses Bs 12.850.

Su renta calculada estaría compuesta, aplicando las respectivas ecuaciones de cada sistema, por:

$$Bs\ 588\ del\ SR + Bs\ 152\ del\ SSO = \underline{Bs\ 740}$$

Es decir, que con la compensación de cotizaciones correspondiente a un salario equivalente a menos de la mitad del actual, el trabajador financiaría el 79,5% de su renta, mientras que los 10 años de cotización con un salario mayor sólo le reportarían el restante 20,5%.

Esta es la razón para que el gobierno proponga una renta solidaria. Ante la evidencia del fracaso de la Capitalización Individual, que está provocando su creciente rechazo y la demanda por un sistema solidario, y por la necesidad de defenderlo porque permite disponer de un enorme ahorro de largo plazo, útil para financiar al Estado y a las empresas, se pretende establecer un régimen “solidario” para casos excepcionales y financiarlo con el aporte adicional de los trabajadores y el ingreso de las personas naturales.

Pero esta solución no está libre de riesgos en el futuro. Si en la actualidad, cuando todavía existe un número importante de personas que poseen cierta antigüedad laboral —reflejada en su compensación de cotizaciones—, las rentas que se obtienen necesitan de “fracciones solidarias” adicionales de hasta el 52%⁵ para cubrir el 70% de sus referentes salariales. Queda claro que la reducción paulatina del número de trabajadores que aportaron al SR, producirá una demanda creciente de recursos al Fondo Solidario⁶. En otras palabras, a medida que las rentas calculadas por el Sistema de Capitalización Individual sean cada vez más pequeñas —porque los trabajadores

que no aportaron al antiguo Sistema de Reparto se hacen mayoritarios— se necesitará más dinero para financiar la fracción solidaria creciente y, por tanto, se requerirán mayores aportes “solidarios”. Adicionalmente, la presión se incrementará por la recalificación de las rentas de los jubilados del SSO que estén percibiendo rentas menores a las de las escalas de la renta solidaria.

El proyecto gubernamental parece haber previsto esta situación. En el Artículo 31, referido al financiamiento de la Cuenta Solidaria, establece que “los rangos y porcentajes de los aportes establecidos en el presente artículo, serán revisados cada cinco años por el Órgano Ejecutivo, pudiendo ser modificados, en función de las necesidades de financiamiento de la Pensión Solidaria”. Es decir, la solución podría venir bajo la forma de mayores aportes de los trabajadores para solventar la política continuista del gobierno.

Un convenio que opta por el sistema neoliberal

Por todo lo anterior, se puede concluir que la creación de la renta solidaria, no es sólo un intento de aplicar una reforma insustancial aprovechando la desesperanza de muchos trabajadores de edad avanzada e intentando confrontar sus intereses con los del resto de los trabajadores, sino que es la confesión de parte del gobierno de que el Sistema de Capitalización Individual sólo puede otorgar rentas bajas insuficientes para el sostenimiento de los trabajadores durante su vejez. Pese a ello, el gobierno “revolucionario” persiste en su mantenimiento como Sistema de Seguridad Social en el país, por lo que se puede concluir que su intención es la perpetuación de las rentas míseras para los trabajadores bolivianos

Lo más lamentable, sin embargo es el abandono de los dirigentes máximos de la COB de su inicial propuesta de Reforma de Pensiones. En el 2008, en reuniones nacionales de los sindicatos del país, se aprobó una propuesta que, aunque presentaba omisiones y deficientes proyecciones que deberían ser corregidas, reivindicaba el establecimiento de un sistema basado en la solidaridad inter-generacional y en los principios que iluminaron la creación de la seguridad social en el pasado. En ese proyecto, se planteaba la garantía de rentas de jubilación equivalentes, como mínimo, al 70% del salario promedio de los últimos 24 meses y reajutable cada año en base al incremento salarial dispuesto oficialmente. A diferencia de la propuesta neoliberal del MAS, no se recurría a la elevación del aporte laboral para complementar sólo las rentas más bajas, sino que se establecía el pago de ese porcentaje a todos quienes hubiesen cumplido los 55 años de edad y aportado 20 años, porcentaje que podría incrementarse, además, en un 2% por cada 12 cuotas mensuales de aporte laboral excedente a las 240 cuotas necesarias.

En resumen, el convenio firmado en mayo de este año entre la COB y el gobierno optó por la continuidad del Sistema de Pensiones establecido por el gobierno neoliberal de Sánchez de Lozada en 1996, haciéndole algunas modificaciones insustanciales que le permitan pasar por nuevo y hasta por ser “el más avanzado del mundo”.

NOTAS:

1. La Ley 3785 de noviembre de 2007, redujo la edad de jubilación de 65 años a 60 años.
2. A despecho de la supuesta “creatividad” de dichos tecnócratas, se debe mencionar que ya en 1993 se aprobó en Colombia (Ley 100) un régimen solidario de características similares, que estableció: “h) En desarrollo del principio de solidaridad, los dos regímenes previstos por el artículo 12 de la presente Ley garantizan a sus afiliados el reconocimiento y pago de una pensión mínima en los términos de la presente Ley; i) Existirá un Fondo de Solidaridad Pensional destinado a ampliar la cobertura mediante el subsidio a los grupos de población que, por sus características y condiciones socioeconómicas, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, tales como campesinos, indígenas, trabajadores independientes, artistas, deportistas y madres comunitarias” y que está financiado mediante un aporte laboral adicional.
3. Según la propuesta, es el promedio del total ganado de los dos últimos años (si aportó 60 cuotas o más) o promedio de los totales ganados registrados (si no aportó 60 cuotas). El total ganado es la suma de los salarios, horas extras, primas, bonos, dietas, pulperías y toda retribución ordinaria o extraordinaria, suplementaria o a destajo, que obtiene como ingresos de forma mensual, antes de la deducción de impuestos. Se establece un máximo de 60 veces el SMN.
4. La misma lógica fue aplicada en el reciente conflicto por el incremento salarial del 5%, cuando el gobierno aludía a un supuesto promedio salarial del magisterio de Bs 3.500 como un “buen” salario.
5. Ver cuadro 2, basado en la propaganda oficial.
6. Declaraciones del viceministro de Pensiones, dan cuenta que existen 30.000 personas en edad de jubilarse y que el gobierno prevé jubilar 25.000 con la pensión solidaria el primer año y 6.000 cada año posterior.

El año 2009 un incremento de un 17% en la masa salarial no significó una dificultad para el pago de los bonos que efectuó el Gobierno.

POLÍTICA SOCIAL DEL GOBIERNO NO ESTÁ EN RIESGO

INCREMENTO SALARIAL DE HASTA UN 20% NO AFECTARÍA EL PAGO DE BONOS

Uno de los argumentos del gobierno para no incrementar el salario mínimo nacional (SMN) hasta un 20%, es que con ello se estaría restando recursos para el pago de bonos como el Juancito Pinto, Juana Azurduy de Padilla o la renta Universal de Vejez. Sin embargo, el año 2009 se registró un incremento al SMN de un 12% —este incremento ampliado a la masa salarial del Sector Público No Financiero (SPNF) fue del 17,1%— y con éste las cuentas fiscales no experimentaron mayores dificultades

en el pago de la cobertura de estos bonos, que forman parte de la política social gubernamental.

Es importante aclarar que el 12% de incremento al Salario Mínimo Nacional, correspondiente al año 2009 significó en la práctica un 17,1% en la masa salarial del sector público. Esta cifra se la obtiene de la suma del incremento del SMN más el crecimiento vegetativo, que ese año fue del 5,1%. El crecimiento vegetativo es el incremento de trabajadores registrado en este sector, que se tradujo en un mayor número de ítems y, en consecuencia, en una mayor asignación de recursos erogados por el Estado por este concepto; aun así el pago de los bonos no se vio afectado.

Los pagos que se realizaron por el concepto de los bonos mencionados para la gestión 2009 sumaron un total de \$us 240 millones, cuya desagregación se la observa en el cuadro 1.

Cuadro 1
Pago de Bonos: Juancito Pinto, Renta Universal de Vejez y Madre-Niño Juana Azurduy
(En millones de dólares)

Año	Bono Juancito Pinto TGN	Renta Universal de Vejez	Bono Madre-Niño Juana Azurduy	Total
2008	50	181	0	233
2009	53	187	2	240

Elaboración: CEDLA.

Fuente: Memoria Fiscal 2008-Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; y Banco de Desarrollo Productivo SAM, Estados Financieros Consolidados al 31 de diciembre de 2009 y 2008.

En tanto que el incremento de los pagos por concepto de salarios en el sector público del año 2009, respecto al 2008 fue de \$us 246 millones, monto similar al destinado al pago de los bonos indicados, tal como se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2
Bolivia: Salarios del Sector Público No Financiero*
A diciembre de cada año
(En millones de dólares)

Año	Salarios	Incremento absoluto	Incremento relativo (En %)	Salarios/Gastos Corrientes (En %)	Salarios/Gastos Totales (En %)
2008	1.443	248	20,7	35,9	24,1
2009	1.689	246	17,1	43,0	30,0

Nota: * = No incluye el sector financiero: Banco Central de Bolivia y otros.

Elaboración: CEDLA.

Fuente: Informe del Milenio sobre Economía, Gestión 2009, Página 29.

La pregunta, entonces, es: si en el momento en que se realizaron los pagos por concepto de los bonos por un monto de \$us 240 millones, con un incremento simultáneo del salario en el sector fiscal de 17,1%, no hubo mayores problemas en las cuentas fiscales ¿Por qué ahora podría experimentarse esta situación? ¿Será que ahora se tiene proyectado un menor nivel de ingresos? O es que se trata de un argumento más político que económico.

¿Redistribución del ingreso?

Otro elemento, oportuno de considerar, es el origen de estos recursos económicos. De acuerdo a la información del Banco de Desarrollo Productivo (BDP), existen tres fuentes para financiar el pago de los bonos: Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), Corporación Minera de Bolivia (Comibol) y Tesoro General de la Nación (TGN).

Una proporción alta del origen de los recursos del TGN son los impuestos indirectos que grava el gobierno al consumo y a la importación. Por tanto estos recursos son financiados por el conjunto de la población, entre la que se encuentran los propios beneficiarios de dichos bonos. Siendo así, se puede concluir que no existe una real redistribución del ingreso, puesto que el dinero tiene su origen en el cobro de los impuestos que se realiza a toda la población y “retorna” a una parte de la misma en forma de bonos.

ALERTA LABORAL N° 63

(AGOSTO 2010)

Los dirigentes que están en la negociación COB-Gobierno para reformular la LGT, como los que quedaron al margen de ella, manifestaron su desconfianza de que la nueva norma no restituya los derechos colectivos de los trabajadores

**ORGANIZACIONES DE BASE INCONFORMES CON
NEGOCIACIONES COB-GOBIERNO**

PROYECTO DE NUEVA LGT NO GARANTIZARÁ DERECHOS COLECTIVOS

La amenaza de la pérdida de derechos colectivos fundamentales de los trabajadores —como el derecho a la huelga o a la sindicalización— está presente en la negociación entre el gobierno y la Central Obrera Bolivia (COB) en el proceso de reformulación de la Ley General de Trabajo (LGT). Este es el criterio tanto de los dirigentes de las organizaciones que forman parte de la comisión responsable de este trabajo, como de los que salieron de ella.

Si bien la comisión que negocia la elaboración de la nueva LGT ha desechado los proyectos del gobierno y de la COB —en los que se limitaban estos derechos— y ahora busca “compatibilizar” la anterior norma laboral con la Constitución Política del Estado (CPE), existe el temor de que en el momento de abordar estos temas, los derechos colectivos de los trabajadores sean vulnerados por el gobierno.

“Según la Constitución Política del Estado la huelga es un mecanismo de defensa de los intereses de los trabajadores. Entonces se reconoce el derecho a la huelga, pero siempre de acuerdo a ley. Es decir que la ley irá enmarcando el ejercicio de este derecho...”, observa uno de los delegados de esta comisión y representante del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Mayor de San Andrés (STUMSA), Ramiro Aguilar.

Desde hace aproximadamente tres meses el gobierno ha instalado cuatro comisiones que negocian los proyectos de Ley de Reforma de Pensiones, Trabajo, Extensión de la Seguridad Social y de Reactivación del Aparato Productivo. De acuerdo a información de uno de los delegados de la Confederación General de Trabajadores Fabriles (CGTFB), Vitaliano Mamani la discusión tanto en la mesa sobre la LGT como en la de la Ley de Pensiones debió haber concluido el 30 de julio, “...la COB ha pedido una ampliación hasta el 30 de agosto”, informó el dirigente, para luego presentarla a la Asamblea Legislativa Plurinacional para su posterior tratamiento y aprobación.

En el caso de la discusión de la LGT, si bien aún no se ha abordado el tema sobre derechos colectivos, los que forman parte de las negociaciones consideran que “el tema central será el derecho a la huelga... en el documento del gobierno y en el de la COB se limitaba el ejercicio de la huelga...”, apunta Aguilar, quien considera que

si este derecho colectivo fuera condicionado por alguna otra norma los derechos individuales de los trabajadores podrían ser fácilmente vulnerados, “si fuera así, qué sentido tendría, entonces, establecer una ley con derechos y reivindicaciones cuando la experiencia enseña que los derechos se ejercen a través de la presión”, cuestiona. Es importante destacar que el ejercicio de los derechos individuales depende en gran medida del ejercicio de los derechos colectivos, principalmente del derecho a la sindicalización.

Una traba legal

Al respecto, el representante de la Federación Departamental de Trabajadores del Magisterio Urbano de La Paz, José Luis Álvarez considera que, luego de finalizada la negociación, el gobierno acabará por aprobar su código laboral planteado inicialmente, a través del cual se penaliza la huelga. Es decir que “toda huelga tendrá un carácter ilegal en la medida en que no esté respaldada por dos tercios de los afiliados. Entonces, si el magisterio determinara una huelga, tendrían que firmar (en la declaratoria) por lo menos 21 mil maestros. Se trata de una traba legal para imposibilitar esta medida de presión”.

Según el dirigente del magisterio, quien rechaza los avances de esta mesa de diálogo, persiste además la amenaza de la penalización de la huelga, ya que “si un dirigente es encontrado en actos reñidos contra la ley, es decir obstaculizando el libre tránsito, por ejemplo, estaría sujeto al Código Penal”.

Dirigentes cuestionados

El otro riesgo, y quizás uno de los más funestos para las organizaciones laborales es la pérdida de la independencia político-sindical con respecto al gobierno. Actualmente, dirigentes de la COB son cuestionados por sus organizaciones de base, tal es el caso de la Federación de Fabriles de La Paz, que al igual que la Federación del Magisterio Urbano desconoce a sus representantes nacionales, así como los acuerdos logrados en las mesas de negociación con el gobierno “...estos dirigentes que están negociando con el gobierno ya han perdido la credibilidad de las bases, ya no nos representan y esto el gobierno lo sabe”, señala el dirigente de la organización fabril, Wilson Mamani, quien además, convocó a una conferencia de prensa, a inicios de agosto para romper relaciones con el gobierno de Evo Morales.

Otra amenaza

Según el dirigente de la CGTFB, Vitaliano Mamani, la nueva LGT incluirá a todos los trabajadores que estaban contemplados en la norma vigente desde 1942, y que, además de estos sectores laborales, serán incorporados otros como el de las trabajadoras del hogar o los trabajadores asalariados del campo. Según este dirigente que participa en las negociaciones con el gobierno, “...en la primera parte de la ley se señala que pertenecen a ella el sector público y privado, ahora en el artículo que se

refiera a los alcances de la Ley General del Trabajo se verá quiénes entran y quiénes no”, señala Mamani.

Por otra parte, Vitaliano Mamani informó que en la negociación están participando trabajadores de diferentes sectores: salud, educación, seguridad social y trabajadores municipales, entre otros. Para Álvarez todos estos sectores pasarán a formar parte de la Ley del Servidor y Servidora Públicos, que no es más que una reedición del Estatuto del Funcionario Público, aprobado durante el gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada (27 de octubre de 1999) y contrarrestado por los sectores afectados.

Según este proyecto de ley, estarían sujetos a esta norma todos los trabajadores que dependen del Tesoro General de la Nación (TGN) o de las empresas en las que el Estado tiene acciones mayoritarias. Es decir: los trabajadores de la administración pública, de los sectores de salud, educación, y de las empresas estatales como YPFB, desconcentradas y de los gobiernos departamentales y municipales, entre otros. “En esta ley se establece, además, la prohibición a la sindicalización de los empleados públicos. En esta medida los maestros perderíamos este derecho”, señala el dirigente del magisterio.

Por su parte, el dirigente de STUMSA, hizo notar que si bien se logró que el proyecto de Ley del Servidor y Servidora Públicos quede al margen de la discusión con el gobierno, se mostró escéptico frente a la posibilidad de que esta discusión quede fuera del debate definitivamente. “La preocupación que teníamos era que estábamos dentro de esta norma y ahora persiste la preocupación de que en algún momento el gobierno nos incorpore al estatuto de manera disimulada”.

Avances en las negociaciones

Los dirigentes que participan en la discusión, que se encontraría, según ellos, en un 50 por ciento de avance, consideran importante la incorporación en la propuesta de la nueva norma de los derechos que se habían perdido con la puesta en vigencia del Decreto Supremo 21060 (1985), “...recupera las conquistas sociales de cada sector [...] el gobierno de Evo Morales ha sacado decretos, esos han sido incorporados en la nueva ley, como el tema de la terciarización que está totalmente prohibida”, puntualiza Vitaliano Mamani.

Por su parte, el secretario de organización de la COB y miembro de la Comisión de la Ley General del Trabajo (LGT), Ramiro Leño dijo al periódico Cambio: “En el ampliado nacional de la COB en Huanuni, hicimos conocer los dos temas fundamentales: el preaviso y el trabajo eventual, dos conquistas sociales que recupera la LGT. Es un acuerdo al que se ha llegado después de mucha discusión con la ministra de Trabajo, Carmen Trujillo, a quien el presidente Evo Morales le ha dado el poder de decisión”.

Otro logro según los delegados es la incorporación de los contratos colectivos en la nueva ley con la finalidad de preservar la estabilidad laboral, es decir que los contratos sean respaldados por las organizaciones laborales como el sindicato, la federación e incluso la confederación de trabajadores de cada sector, dejando de lado los contratos individuales.

Rechazo a los acuerdos

Los sectores que están fuera de la negociación entre el gobierno y la COB son los trabajadores fabriles y del magisterio urbano, entre otros. Estos sectores rechazan los consensos logrados hasta el momento y señalan que no existió socialización a nivel de los sindicatos. La negociación se realizó solamente a nivel de confederaciones y algunas federaciones.

Reclaman a sus dirigentes haber actuado a espaldas de sus bases, debido a que la propuesta que se está aprobando es la del gobierno con ciertas concesiones “Con referencia a la Ley General de Trabajo hemos presentado un proyecto, pero se está tergiversando, no queremos avalar esas leyes, porque están digitadas desde el gobierno”, afirma Wilson Mamani.

Sumado a esto el representante de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia, Guido Mitma, considera que la falla fundamental de esta negociación radica en la intermediación de técnicos “comprados” por las transnacionales. Sin embargo, por las declaraciones realizadas por los dirigentes, se puede constatar que el núcleo del problema es que se trata de una negociación que no goza del respaldo de las bases, las cuales desconocen los acuerdos establecidos y cuestionan la legitimidad y representatividad de sus dirigentes nacionales a nivel de confederaciones, federaciones y COB.

Despidos, reducción de salarios, pérdida de derechos laborales y mayor explotación son las medidas que los organismos multilaterales implementan para reducir los efectos de la crisis económica

NUEVA FASE DE LA CRISIS CAPITALISTA

MÁS DESEMPLEO Y PEORES CONDICIONES DE TRABAJO EN EUROPA

Tal como se había alertado, la crisis capitalista ha ingresado en una nueva fase caracterizada por la quiebra ya no sólo de algunas empresas, sino de países enteros. La razón de ello, es que las soluciones adoptadas el 2008 y 2009, consistentes en la emisión de millonarios rescates en favor de las entidades financieras, no han sido suficientes —ni mucho menos— para revertir la crisis estructural del sistema, sino que, por el contrario, al inflar más la enorme deuda pública preexistente, han acabado haciendo detonar el déficit fiscal de muchos Estados europeos.

Del mismo modo en que viene ocurriendo desde hace varias décadas atrás, el capitalismo posterga el estallido de la crisis. Pues en lugar de arrasar con aquellos capitales ineficientes para restituir la normalidad; recurre al expediente de incrementar la deuda pública y, consecuentemente, el déficit fiscal, para financiar esos “salvatajes”, que tienen como beneficiarios principales a los capitalistas: banqueros y financistas,

que especularon con los títulos, acciones, hipotecas, etc. obteniendo grandes réditos aunque sin crear un ápice de nueva riqueza real.

Los síntomas de recuperación que vieron los gobiernos de los países imperialistas y los funcionarios de los organismos internacionales desde mediados del 2009 no fueron más que fuegos artificiales. El incremento del comercio y del consumo merced a las reducciones impositivas y la reanimación del crédito por la reducción de la tasa de interés a cero, así como la recuperación de la capacidad de préstamo de algunas entidades financieras que recuperaron activos “tóxicos” —gracias a los millonarios “salvatajes” emitidos por los gobiernos— se han ido sumando a la deuda ya impagable de muchos países. Más aún, el costo de las políticas de “reactivación” que favorecieron a las industrias bélicas, vía reanimación de las guerras e invasiones en medio oriente, también se cargó a cuenta del déficit y la deuda pública de muchos países.

La eurozona en bancarrota

Como señala un analista francés¹, el origen de las enormes deudas de varios Estados de Europa, fueron la naturaleza regresiva de las políticas tributarias —basada en la exención de impuestos a las ganancias y la priorización de impuestos a los consumidores, que redujo los ingresos fiscales— la evasión fiscal de las empresas capitalistas y los bajos niveles de crecimiento económico, que, al enfrentarse al incremento de los gastos militares y la corrupción, dieron como resultado el crecimiento del déficit fiscal.

El crecimiento de las deudas estatales fue alentado, posteriormente, por la extrema liberalización financiera que permitió hacer grandes negocios especulativos con los títulos de deuda pública. La deuda de los países de la eurozona habría llegado este año al 83,6% respecto al PIB, destacando como países más endeudados Italia, Grecia, Bélgica, Hungría, Francia y Portugal. Por su parte los datos del déficit fiscal, destacan a Irlanda, Grecia, Reino Unido, España y Portugal, como los países con mayores déficits, que van de 9% a 14% de su PIB².

En esas circunstancias, los países europeos más débiles, ahogados por la presión de los acreedores y su insolvencia fiscal, fueron obligados por la Unión Europea (UE) a implementar una serie de ajustes fiscales y reformas laborales —que, como en el caso de Grecia, será monitoreada por inspectores internacionales— para acceder a la ayuda financiera del Fondo Monetario Internacional (FMI) y de la propia UE, con el objetivo de convertirse nuevamente en buenos pagadores de su deuda con banqueros y países más poderosos.

Reducir el gasto público es el dictamen

La principal condición puesta para restaurar el equilibrio fiscal, es la reducción del gasto público dirigido a financiar las políticas sociales y al pago de salarios. Así, por ejemplo, Grecia, que empezó con la aplicación de ajustes desde el año 2009, optó por medidas como la reducción de salarios de trabajadores estatales de hasta

16%, la eliminación del pago de horas extras, el congelamiento de salarios públicos durante tres años, reducción de oficinas administrativas de 1.300 a 340, autorización al gobierno para privatizar empresas públicas y acciones en otras empresas, además del aumento de impuestos como el IVA que subiría de 19% a 21%³.

Por su parte, España ha resuelto reducir el gasto público en 50.000 millones de euros en los próximos cuatro años que implicará el recorte de la inversión pública, la reducción de personal, la reducción de la demanda de trabajo estatal y el congelamiento de los incrementos salariales de los trabajadores estatales hasta 2012.

Facilidades para el despido de trabajadores

Sin embargo, las medidas más alarmantes son las dirigidas a facilitar el despido de los trabajadores y la reducción de los salarios, que permitirían una mayor explotación laboral con el fin de restaurar los niveles de ganancia de los capitalistas. Estas medidas, sin embargo, repercutirán en el incremento del desempleo en esos países, caracterizados precisamente por la presencia de una elevada tasa de desocupación.

El gobierno “socialista” de Grecia, negoció con el FMI y el Banco Central Europeo una reforma laboral que: i) facilita el despido, al elevar del 2% al 5% el número de trabajadores que pueden ser despedidos mensualmente por las empresas con más de 150 empleados y al reducir el valor de la indemnización por despido en 50%; ii) reduce los salarios de los empleados de la administración pública en 30% y el mínimo para los jóvenes menores de 25 años a sólo el 80% del salario mínimo de los adultos; iii) exime de responsabilidades al Estado, al determinar la liberalización de algunas profesiones y iv) reduce las jubilaciones futuras al ligarlas a la esperanza de vida, eleva la edad de jubilación de 61 a 65 años y aumenta de 35 a 40 los años de aporte necesarios para jubilarse.

En España, el gobierno también “socialista”, aprobó una amplia reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1995, apuntando a facilitar el despido y abaratar los costos de contratación. La nueva norma incluye: i) la reducción de la indemnización por despido, de 45 a 33 días por año trabajado, el reconocimiento de la “situación de crisis de las empresas o empresas con pérdidas” como causales de despido y la creación de un Fondo de Garantía Salarial, mediante el cual el Estado se hace cargo de gran parte de la indemnización de ciertos tipos de trabajadores; ii) la posibilidad de que, merced a un acuerdo entre trabajador y empleador, se eluda algunos aspectos comprendidos en el contrato colectivo, como el régimen salarial; iii) la ampliación de la duración de los contratos temporales entre 3 y 4 años; iv) la reducción de la jornada de trabajo diaria entre 10 y 70 por ciento con reducción similar del salario, permitiéndole al trabajador que se considere desempleado “parcial” y pueda reclamar prestación por desocupación durante los 180 días que puede durar la reducción de jornada y v) la flexibilización de la autorización de “traslado geográfico” de las actividades de la empresa.

El costo de la crisis recae en el trabajador

Como se puede ver, los gobiernos de los países en crisis trasladan todo el costo de la misma sobre las espaldas de la clase obrera y los demás asalariados, exacerbando el aumento de la explotación para impulsar la recuperación de las ganancias empresariales. Empero, estas medidas ocasionarán mayor desempleo del que ya existe (España tiene una tasa de desocupación de 20% equivalente a 3,9 millones de personas y Grecia con una tasa de 12% o más de 600 mil personas) y precarizarán más las condiciones de trabajo, en la medida en que la economía no salga de la crisis. Como se sabe, este tipo de políticas están empezando a ser aplicadas por otros países que no se hallan en quiebra, como Alemania, con el objetivo de evitar un mayor deterioro de las ganancias empresariales, aunque su efecto, probablemente, sea el de reducir aún más la demanda y, en consecuencia, afectar a la producción llevando a la economía a una recesión más profunda.

Finalmente, se debe señalar que, como ha venido sucediendo, los grupos más afectados por la continuidad y profundización de la crisis, traducida en desempleo, serán los inmigrantes extranjeros: según el Observatorio Permanente de Inmigración de España, desde 2008 se viene reduciendo el número de inmigrantes, debido a la pérdida de sus fuentes de trabajo. Sólo en el segundo trimestre de 2010 más de 98.000 personas habrían abandonado ese país. La misma fuente indica que los latinoamericanos son la comunidad más afectada —especialmente ecuatorianos, colombianos, argentinos, bolivianos y peruanos— y que los trabajadores no calificados son las principales víctimas de este fenómeno⁴.

NOTAS

1. Chesnais, F. La deuda odiosa de Grecia en www.herramienta.com.ar, 05/08/2010.
2. Eurostat, Newsrelease euroindicators, 22/04/2010.
3. www.fortunaweb.com.ar de 06/05/2010.
4. La Razón.es, 10/08/2010.

Con la propuesta gubernamental de reforma de la LGT persistirán formas de exclusión y discriminación en la protección laboral de las mujeres

LA DISTANCIA ENTRE LAS LEYES Y LA REALIDAD REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EQUIDAD DE GÉNERO

La desprotección laboral de las mujeres

En las ciudades capitales del país solamente una de cada cuatro mujeres trabaja como asalariada y no siempre en empleos donde se cumple con los derechos laborales establecidos en la Ley General del Trabajo (LGT). El limitado alcance de la normativa laboral se verifica a través del elevado porcentaje de trabajadoras asalariadas que

no cotizan a la seguridad social de largo plazo (65,5%), lo que está asociado con la discriminación en el ejercicio de otros derechos.

A esta situación han contribuido las condiciones desventajosas de inserción laboral de las mujeres como: *i)* el incremento de formas atípicas de contratación (eventual, a plazo fijo o por obra determinada; trabajo a domicilio y subcontratado, etc.), sujetas a jornadas extendidas sin una remuneración equivalente o a tiempo parcial involuntario; *ii)* la proliferación de la forma de pago a destajo o a comisión con referencia al salario mínimo que no permite condiciones básicas de subsistencia y sin beneficios sociales, en todos los sectores del mercado de trabajo; *iii)* la falta de fiscalización efectiva del cumplimiento de la ley y *iv)* el debilitamiento de los sindicatos que se caracterizan por la insuficiente representación de los intereses específicos de las mujeres.

Este escenario se agrava por el predominio de los pequeños y micro establecimientos en la economía, donde las relaciones laborales han sido excluidas *de facto* del ámbito de aplicación de la legislación vigente. Con el tiempo, un factor poderoso de discriminación en el ejercicio de derechos, es la norma que impide la conformación de sindicatos en empresas con menos de 20 trabajadores y excluye la posibilidad de hacerlo por ramas de actividad, afectando en forma particular a las trabajadoras. De igual manera, por la exclusión de los funcionarios públicos de los alcances de la LGT, que ha servido cada vez más para eludir la responsabilidad del Estado como empleador, con el aumento de los contratos civiles bajo la figura de consultores independientes que encubren relaciones laborales que abarcan un alto porcentaje de mujeres. También por la exclusión de los trabajadores agrícolas del ámbito de la legislación y las prácticas de subcontratación indirecta de las mujeres como “ayudantes” de los hombres, entre otros factores.

A la exclusión del ámbito de aplicación de la LGT se añade la discriminación por razones de género en el trabajo que se manifiestan en las menores oportunidades de empleo asalariado para las mujeres, en el ejercicio desigual de sus derechos durante y al final de la relación laboral y, en su creciente segregación en las ocupaciones de menor jerarquía o reconocimiento social, de donde surgen diferencias de remuneración y acceso a beneficios sociales respecto a los hombres.

Las mujeres en la propuesta gubernamental

A inicios de este año el gobierno ha hecho conocer una propuesta de reforma de la LGT que contiene disposiciones que reconocen el principio de igualdad entre hombres y mujeres, con los mismos derechos y obligaciones. No obstante, existen normas generales que contravienen este principio o que pueden llevar a su anulación en forma indirecta, porque en su diseño prevalece el supuesto predominio del trabajo asalariado bajo formas típicas de relación laboral.

Entre otras, no se reconoce expresamente *i)* la igualdad en el reclutamiento, la contratación, el desarrollo de la relación laboral y el despido; *ii)* el trabajo remunerado a destajo no goza de los mismos beneficios sociales que los demás trabajos y tiene como referente el salario mínimo; *iii)* mantiene la exclusión de las

funcionarias públicas y asalariadas del campo, además deriva a una parte de estas últimas, a normas que los pueblos indígena originario campesinos tendrían derecho a establecer, creando el espacio para nuevas exclusiones o discriminaciones; iv) discrimina a las trabajadoras de “empleadores gremiales” para las que define una reglamentación específica.

En cuanto a los derechos colectivos, no se avanza en medidas que limiten la discriminación de género en el ejercicio de la libertad sindical o el uso del contrato colectivo como instrumento para enfrentar la discriminación. Además, mantiene la exclusión de las trabajadoras de establecimientos con menos de 15 ocupados del ejercicio de estos derechos.

En cambio, la propuesta incorpora un régimen especial sobre “Derechos de la trabajadora en igualdad de oportunidades”. Bajo este título configura un régimen de protección social de la maternidad, avanzando en algunas responsabilidades y derechos compartidos con los hombres; define obligaciones del Estado para promover la incorporación de las mujeres al trabajo para garantizar la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de “igual valor”, precautelando que a igual trabajo, igual jornada, igual formación académica y cargo, corresponda igual remuneración; a iguales méritos igual derecho a ascenso; a igual antigüedad o carrera profesional, igual bono de antigüedad. A pesar que estas premisas resultan indispensables para avanzar en la equidad, no dejan de ser parte de la letra muerta de la ley, pues no existen políticas públicas para enfrentar las discriminaciones que originan la desigualdad salarial.

Más allá de la revisión de contenidos y reconociendo que la mayor parte de las trabajadoras está fuera del ámbito de aplicación de la LGT, es imperativo incorporar definiciones expresas que abarquen a toda forma de relación laboral, disposiciones que garanticen la fiscalización y la sanción y, otras que promuevan una mayor representación de las mujeres en organizaciones sindicales a nivel de empresa y rubros de actividad.

Algunas cifras

- Las mujeres representan el 46,1% de los 2.1 millones de trabajadores en las ciudades capitales del país (INE, enero-marzo, 2010).
- Sólo 1 de cada 4 mujeres es asalariada (30% en el sector estatal y 70% en el sector privado).
- 6 de cada 10 trabajadoras no está contemplada en la legislación laboral (la efectividad de la normativa vigente apenas alcanza a 2 de cada 10 asalariadas en el sector privado y a 7 de cada 10 en el sector estatal).
- 65,5% de las trabajadoras no cotizan a la seguridad social de largo plazo.
- Las mujeres ganan en promedio el 67% de lo que obtienen los hombres.

ALERTA LABORAL N° 64

(MAYO 2011)

El inicio del siglo XXI estuvo marcado por el desempleo. Los primeros 10 años transcurrieron con tasas de desempleo abierto cercanas al 10%, lo que implicó que en las ciudades del eje permanecieran cerca de 160 mil personas desempleadas.

2001-2010:

LA DÉCADA DEL DESEMPLEO

Durante la primera década del siglo (2001-2010), la escasa dinámica en la demanda de trabajo se ha expresado en elevadas tasas de desempleo abierto y progresivamente en desempleo oculto o inactividad involuntaria.

Siempre cerca del 10%

En las ciudades del eje (La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz), el desempleo a comienzos de la década (2001) había llegado al 9,5%, el nivel más alto conocido hasta entonces, 10,6% entre las mujeres y 8,3% entre los hombres. Desde ese año —con algunas variaciones anuales que llegaron a superar estas cifras— la falta de empleo pasó a constituir una de las manifestaciones más visibles del deterioro de la situación laboral en el país y en el detonante para la emigración transnacional masiva.

En el 2010, la tasa de desempleo llegó a 8,8% (9,9% entre las mujeres y 7,9% entre los hombres), cifra menor en comparación con los dos años anteriores; sin embargo, no hubo motivo para el festejo. La explicación a este comportamiento no provino de un aumento en la tasa de ocupación, sino más bien del desplazamiento de una fracción de la fuerza laboral —jóvenes y mujeres— hacia la inactividad forzosa o desempleo oculto; es decir, se debió a un factor de desaliento causado por la imposibilidad de encontrar trabajo.

Lo anterior muestra que el desempleo es de carácter estructural y afecta, en forma permanente, a una elevada fracción de la fuerza de trabajo, con mayor intensidad en los jóvenes más escolarizados y en las mujeres de todas las edades, mientras la duración de los períodos de desocupación se prolongan por más de tres meses para el 50%.

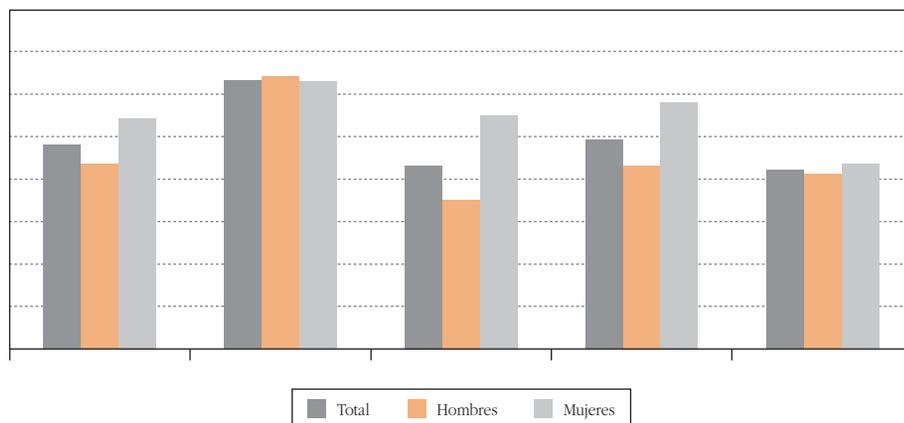
Se crece pero sin empleo

Durante los últimos 5 años, se ha ingresado a una nueva fase de crecimiento sin empleo, asociado con la pérdida de dinamismo de las actividades productivas intensivas en el uso de mano de obra y con mayor capacidad de eslabonamiento con el resto de los sectores de la economía. Es el caso, entre otros, de la industria manufacturera, que durante el 2010 redujo su tasa de crecimiento a 2,6%, incluso por debajo de la registrada en el 2001, con la consiguiente pérdida de empleos.

Asimismo, en este periodo, la política pública apuntó nuevamente a la consolidación de un patrón de desarrollo primario exportador, acompañado de condiciones favorables para el incremento de las tasas de ganancia empresarial sobre la base de mayor explotación de los y las trabajadores.

Este excedente de fuerza de trabajo de gran magnitud continuó creando un escenario de correlación de fuerzas totalmente adversa a los intereses de los trabajadores.

Gráfico 1
Tasa de desempleo por ciudad y sexo, 2010



Fuente: ECEDLA, 2010.

El Gobierno del MAS pretendió —desde el inicio de su gestión— tener el control absoluto de las organizaciones sindicales, con el objetivo de convertir a éstas en instrumentos dóciles que avalen su política proempresarial y contraria a los intereses de los trabajadores de las ciudades y del campo. En este sentido, las multitudinarias movilizaciones protagonizadas por los trabajadores tanto en La Paz como en el resto del país, marcan un hito importante en el proceso de recuperación de la independencia política de las organizaciones sindicales.

LA ÚLTIMA MOVILIZACIÓN POR EL AUMENTO SALARIAL

EL PROTAGONISMO DE LOS TRABAJADORES DE BASE

Durante el mes de abril, distintos sectores de trabajadores asalariados —mineros, fabriles, municipales, de la educación y de la salud, entre los principales— han protagonizado la más importante movilización que ha tenido que enfrentar el Gobierno de Evo Morales. El deterioro constante del poder adquisitivo de los salarios, agudizado a raíz del “gasolinazo” que ha venido incrementando sustancialmente los precios de la canasta familiar, fue incubando el descontento laboral contra el Gobierno.

Frente a esta situación, el ofrecimiento gubernamental del 10% de incremento salarial —a todas luces insuficiente para hacer frente al proceso inflacionario— fue rechazado desde un inicio por los trabajadores de base, quienes presionaron para que incluso las direcciones sindicales cooptadas por el oficialismo se vieran obligadas también a rechazar dicho incremento y, a su vez, presionaran a la dirección de la COB —de clara orientación oficialista— para decretar el paro general indefinido y la movilización de los trabajadores.

En este sentido, el escenario que los trabajadores tuvieron que enfrentar estuvo marcado por el peso que aún tienen el MAS y sus aliados (PCB y PCBML) en las direcciones sindicales, que se han convertido en una suerte de brazos operativos para la aplicación de las políticas gubernamentales y que, desde el plano político, se esmeran en seguir subordinando a la clase obrera y a los trabajadores en general, al programa procapitalista que encarna el MAS. Por esto, desde un inicio estas direcciones sindicales estuvieron dispuestas a aceptar el ofrecimiento gubernamental de incremento del 10%.

Balance del conflicto

El balance del conflicto reciente no puede circunscribirse a la discusión sobre el porcentaje de incremento adicional logrado por los movilizados, pues la lucha de los trabajadores dejó como experiencia —y como saldo— aspectos de orden político vitales para el futuro del movimiento sindical.

En primer lugar, los trabajadores han logrado constatar que, a través de la acción directa y unitaria, lograron sobrepasar a las direcciones oficialistas y doblarle la mano a Evo Morales, quien se negaba a reconocer un incremento superior al 10%.

En segundo lugar, la movilización terminó desnudando el carácter francamente proempresarial del Gobierno del MAS, que desde enero de 2006 se ha ocupado de precautelar las ganancias de los capitalistas en desmedro de los salarios de los trabajadores.

Es importante señalar que la participación de las remuneraciones en el ingreso nacional disminuyó del 27% en 2006 al 25% en 2008, mientras la ganancia empresarial aumentó de 51% al 55% en este mismo periodo. La negativa gubernamental de realizar un incremento mayor al 10%, se explica por la continuidad de esta política antiobrero y no por los argumentos relativos a la menor o mayor magnitud de los recursos del Tesoro General del Estado.

Finalmente, es importante señalar que la movilización de los trabajadores asalariados comenzó a despertar simpatías entre los sectores de trabajadores independientes o no asalariados en las ciudades, que veían en las demandas de éstos las posibilidades de mejora de sus propios ingresos.

Lo que realmente está en disputa

Durante el conflicto, el Gobierno —tal como lo hacían constantemente el MNR y las dictaduras militares que le sucedieron— recurrió a las direcciones oficialistas

de las organizaciones campesinas para amedrentar a los obreros y al resto de los trabajadores movilizados.

Asimismo, en la plaza 14 de septiembre de la ciudad de Cochabamba, lugar donde días antes los trabajadores movilizados habían participado de una multitudinaria concentración de rechazo al ofrecimiento gubernamental de incremento salarial, el partido de Gobierno organizó una concentración de apoyo a Evo Morales con la participación masiva de pequeños propietarios (cocaleros, campesinos y cooperativistas), donde se fustigó duramente a los distintos sectores que protagonizaron las movilizaciones.

Estos dos hechos han puesto de manifiesto la verdadera pugna que ha desencadenado de manera mucho más abierta el conflicto de abril pasado:

- Por un lado, el interés del MAS que —en tanto instrumento político de los campesinos ricos y de sectores de la pequeña burguesía— pretende seguir subordinando a la clase obrera y a los sectores explotados a su programa procapitalista de alianza con los grandes empresarios y empresas transnacionales.
- Por otro lado, la clase obrera y el resto de los asalariados han iniciado una lucha contra el colaboracionismo clasista, en la perspectiva de la verdadera transformación revolucionaria de la sociedad boliviana, a partir de la alianza revolucionaria entre el proletariado, los campesinos pobres y otros sectores de la pequeña burguesía de las ciudades.

Esta disputa comienza a verse de manera más clara, sobre todo luego del gasolinazo y de las luchas de abril pasado por el aumento salarial. Este conflicto es el que quiere conjurar el Gobierno, acudiendo a tradicionales recetas de injerencia y control para mermar la independencia política de las organizaciones sindicales.

“Se ha demostrado al gobierno que hay unidad”

El acuerdo por el 12% de incremento salarial entre el Gobierno y la COB que puso fin a las movilizaciones de abril último, no tuvo plena aceptación entre los trabajadores de base ni dirigencias intermedias de los sindicatos. Aquí unos testimonios que muestran esta tendencia crítica hacia alguna dirigencia que terminó aceptando la propuesta del Gobierno.

- El acuerdo fue “un fracaso... Pedro Montes, ha traicionado a los trabajadores del país”. (Dirigente universitario de Sucre; El Diario, 20/04/11).
- “Rechazar la respuesta del Gobierno a los 8 puntos de la COB, porque es marginador y no llena las expectativas de los trabajadores”, “Fustigar la actitud de los dirigentes de la COB, federaciones y confederaciones por ser traidores al movimiento obrero” y “Conminar a la COB para que lance la convocatoria inmediata al Congreso Nacional de los trabajadores y ratificar la unidad de los trabajadores” (Conclusiones del Ampliado Departamental de la COD Potosí, El Potosí, 19/04/11).

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

- “Al interior de la movilización y al calor de la batalla, se enfrentaron la corriente revolucionaria del magisterio (...) y la conservadora burocracia sindical de la COB y de la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia, que buscó desesperadamente una salida conciliadora con el Gobierno pero que, por la presión de las bases radicalizadas, tuvo que posponer apostando a que el ímpetu de los combatientes movilizados se debilite por cansancio” (Daniel Ordoñez, Secretario ejecutivo de la Federación Departamental de Trabajadores del Magisterio Urbano de Oruro; La Patria, 25/04/11).
- “Creo que no ha sido el objetivo, creo que lo que hay que valorar es la unidad que hubo a nivel nacional donde nos han apoyado diferentes sectores y lo favorable es que hoy en día se ha demostrado al Gobierno que hay unidad y no se puede hacer la burla de los obreros y diferentes sectores a nivel nacional”. (Rubén Ramallo, Secretario ejecutivo de la COD Tarija; El País, 20/04/11).
- El acuerdo de la COB, con el mínimo porcentaje de aumento salarial “es humillante para los trabajadores” (Dirigente de la COD Potosí; El Potosí, 19/04/11).
- “Este incremento miserable es rechazado, nadie lo acepta así sea del 12%, nosotros no queremos limosnas de Bs 10 o Bs 20, que no alcanzan para nada, si el Gobierno quiere resolver los pedidos del pueblo debe buscar los recursos económicos para cubrir un incremento del 15% como mínimo” (Gustavo Sánchez, dirigente de la Federación del Magisterio Urbano de Cochabamba; El Diario, 19/04/11).

Al finalizar el 2010, 5 de cada 10 trabajadores tuvieron un empleo inestable, con ingresos que no les alcanzaba para alimentar a sus familias y sin aportes a la jubilación. En el 2001, esta condición de los empleos alcanzaba a 2 de cada 10 trabajadores. En materia de calidad, estamos peor.

SALDOS DE LA DÉCADA

CALIDAD DEL EMPLEO: EN EL PISO

La pérdida de calidad del empleo es una tendencia que se reafirma año tras año. De un período en el que predominaba la estabilidad laboral dentro de un modelo de relaciones laborales reguladas política y socialmente (hasta antes de 1985), se ha pasado a otro —el neoliberalismo, aún vigente— que dejó que las fuerzas del mercado actuaran sin traba alguna, empeorando las condiciones laborales de la población.

Inestabilidad, ingresos bajos y sin seguridad social

Tanto el Estado como las empresas continuaron actuando sin el menor respeto por los derechos laborales, acudiendo a la contratación temporal y al despido por causas ajenas al trabajador, a la modificación de las formas de pago, las jornadas laborales, la asignación de tareas, etc., de manera funcional a la acumulación de capital o a las políticas de ajuste fiscal.

Si bien las políticas de libre contratación abrieron el cauce para avanzar en el uso flexible de la fuerza de trabajo desde los noventa, fue desde el 2001 cuando las prácticas de flexibilización laboral se difundieron ampliamente en todos los sectores del mercado de trabajo (empresarial, estatal y semiempresarial¹). Esta situación se ha pronunciado durante los últimos 5 años, es decir, en el denominado “proceso de cambio”, que prometía el mejoramiento de las condiciones para los y las trabajadores.

También los trabajadores por cuenta propia (sector familiar), se vieron afectados por esta tendencia, tanto por el aumento en el número de competidores, como por la expansión de las prácticas de subcontratación, que los subordina a los procesos de producción de bienes y servicios de empresas y talleres contratistas, sujetos a condiciones laborales extremadamente precarias.

Considerando aspectos referidos a la estabilidad laboral, los ingresos laborales (por debajo o por encima del costo de una canasta normativa alimentaria) y la cobertura previsional (aportes al sistema de pensiones), se ha construido un indicador que distingue tres categorías de calidad del empleo: no precario, precario moderado y precario extremo.

Con este indicador, el cuadro que se presenta en términos de la pérdida de calidad del empleo es desolador, mostrando que las estrategias de competitividad basadas en el ahorro de costos laborales y la mayor explotación del trabajo todavía gozan de buena salud, mientras las instituciones encargadas de hacer cumplir la legislación laboral y la protección social de los trabajadores siguen siendo inoperantes.

El 2001 en La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz, solamente el 22% de los ocupados tenía un empleo con los requerimientos mínimos de calidad (no precario); la mayoría (56%) tenía un empleo que incumplía con al menos una de las tres condiciones del indicador de calidad (es decir, precario moderado), mientras que el 21,3% tenía un empleo precario extremo, es decir, temporal, con ingresos que no alcanzaban a cubrir una canasta alimentaria y que no estaba cubierto por la seguridad social.

En contraste, el 2010 la mitad de los trabajadores pasó a tener un empleo precario extremo (48%), un tercio tenía un empleo precario moderado (35%) y apenas el 17% lograba contar con un empleo adecuado. Este proceso de precarización laboral afectó tanto a hombres como a mujeres; el 2010, ya solamente 2 de cada 10 hombres y una de cada 10 mujeres tenía acceso a un empleo adecuado.

Empleos formales, igual de malos

Suele argumentarse que los empleos de buena calidad están en el sector formal (estatal o empresarial) y que los peores empleos están en el sector informal (semiempresarial y familiar). Nada más ajeno a la situación actual, la baja calidad se ha instalado en todos los sectores del mercado de trabajo.

Solo basta señalar que el 67% de los ocupados en el sector estatal y algo más del 80% de los ocupados en los sectores restantes —empresarial, semiempresarial y familiar— tienen un trabajo precario o de mala calidad. La única diferencia se encuentra

en el grado de precariedad, que en un mayor porcentaje llega a ser extrema entre los trabajadores del sector familiar.

Los saldos críticos de inequidad que se reflejan en este breve recuento de la década, exigen un cuestionamiento profundo del actual modelo de desarrollo, cuyos ejes centrales no se han modificado durante los últimos cinco años. El privilegio de la ganancia capitalista por encima de los derechos de los trabajadores y trabajadoras ha permitido que las condiciones laborales hayan tocado el piso.

NOTA

1. El sector semiempresarial está compuesto por pequeñas empresas en las que el patrón o empleador participa en el proceso productivo junto con los obreros y/o empleados.

ALERTA LABORAL N° 65

(MARZO 2012)

Si hay algo que goza de buena salud en el país, son los contratos flexibilizados y los derechos laborales limitados de gran parte de los trabajadores en salud pública. Son contratos “chutos”, impuestos por un estado que desconoce su propia constitución.

EL OSCURO MUNDO DE LOS CONTRATOS EN EL SECTOR SALUD

LA DESGRACIA DE SER “CONTRATADOS” Y “MANUALES”

Nos informa la Encuesta de Empleo Urbano del CEDLA (ECEDLA) de 2011 que la población ocupada en el sector salud, en el eje central urbano del país (La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz), abarcaba en ese año a 49.862 personas, hombres y mujeres que representan cerca del 12 por ciento del total de trabajadores del sector estatal. Se trata de trabajadores administrativos, médicos, auxiliares de enfermería, personal de limpieza y otros trabajadores de servicios sujetos a contratos con salarios y derechos laborales desiguales y discriminadores propios de un proceso de flexibilización laboral que hoy, como muy pocas cosas en el país, goza de buena salud.

Sucede que es el propio Estado, en su condición de empleador, el primero en atentar en contra de los derechos de sus trabajadores bajo el pretexto de considerarlos “servidores públicos”. Constitucionalmente, el Estado es el responsable de velar por la garantía de los derechos de los trabajadores, sin embargo, los vulnera en ministerios, prefecturas y alcaldías.

La transferencia de los servicios públicos de salud y educación a municipios y gobiernos departamentales trajo consigo el cambio de contratos laborales a contratos en el marco del Estatuto del Funcionario Público. Se ha instituido así, la peor forma de flexibilización laboral ignorando la legislación laboral vigente y la propia Constitución Política del Estado.

Los trabajadores en salud pública en condiciones de mayor precariedad laboral son los despectivamente llamados “contratados” y “manuales”. Son centenas de trabajadores con contratos que deben renovarse año tras año y cuya firma implica la renuncia a aumentos salariales, vacaciones, bonos y, lo peor, a acceder a un ítem como empleado de planta.

“No nos toman en cuenta en el hospital; ellos sí, cuando se trata de aumentos, siempre se aumentan y nos dicen: por qué les vamos a aumentar si son solamente contratados, ustedes no tienen ningún derecho. Así van pasando los años y la gente con ítem trabaja igual que nosotros, pero goza de vacaciones, tiene un bono al año; nosotros no conocemos ni bonos ni vacaciones”. (Trabajador “camillero” de hospital).

Con ese tipo de contratos, cada año empieza de cero. Tan irregulares y alejados de la norma están, que incluso se presiona a los trabajadores para que los firmen ¡sin siquiera leerlos!

“Los eventuales ya tienen dos o tres contratos firmados y, sorpresivamente, este año la Alcaldía los llama y les dice que vayan a firmar su contrato; las compañeras van confiadas y ¡saz!: —firmen aquí y apúrense— les dijeron. Firmaron y no las dejaron ver los contratos. Esos contratos no tienen ningún derecho, no gozan de vacaciones, de ningún servicio social ni de la Caja Nacional, es decir, es como si estuvieran empezando de nuevo”. (Trabajadoras de un hospital de Santa Cruz).

Los varios tipos de contratos en el sector salud abundan, y son los trabajadores “manuales”—los que realizan tareas de mantenimiento, limpieza, lavandería, transporte de camillas— los que llevan la peor parte, pues de ninguna manera deberían ser sujetos de contratos temporales continuos, porque la ley laboral vigente establece que luego de dos renovaciones, el tercer contrato automáticamente es indefinido.

En este oscuro mundo de contratos “chutos”, el ítem que garantiza estabilidad laboral es una preciada joya que todos desean, algo que saben muy bien las autoridades. Tanto es así, que al margen del sistema de recomendaciones político-partidarias, se ha generado un verdadero “mercado negro” de ítems en el que se trafican los cargos. Lamentablemente, algunos sindicatos poco o nada hacen por estos trabajadores.

“Los “contratados” no nos podemos afiliar. Hemos buscado de algún modo ingresar al sindicato, pero no nos han dejado; nunca se han preocupado de ver si nuestros intereses son mellados o si nos han tratado mal. Los mismos compañeros nos discriminan, y a veces, por tratar de que los derechos no se violen se ha tenido discusiones, porque cuando se acude al sindicato, ellos no ven las causas ni los efectos. Si no, estarían con nosotros” (Trabajador “manual” de hospital).

Para colmo, el trato a los trabajadores “contratados” y “manuales” se corona cada fin de mes con el vía crucis que deben pasar para el cobro de sus sueldos. Para cobrarlo, deben elaborar un informe de sus actividades cotidianas; ese informe debe ser aprobado, sellado y firmado, por supuesto, por el burócrata de turno.

NOTA

1. Elaborado con base en Escóbar y Rojas 2012.

Con la propuesta de reestructuración de la Caja Nacional de Salud, el Gobierno del MAS busca controlar los recursos y el patrimonio de los trabajadores de esta entidad de seguridad social con la finalidad de implementar su política de universalización de la salud sin afectar los intereses empresariales y sí los de los trabajadores.

LA CAJA NACIONAL DE SALUD EN LA MIRA DEL
GOBIERNO

UNIVERSALIZAR LA SALUD, A COSTA DE LOS TRABAJADORES

Por Carlos Arze Vargas, investigador del CEDLA

El gobierno del MAS está empeñado, desde hace varios meses, en una amplia campaña que promueve la reestructuración de la Caja Nacional de Salud (CNS). Esa campaña se basa en denuncias de corrupción y de nepotismo, y en la existencia de una supuesta “dictadura sindical” en esa institución. Es muy probable que esas denuncias sean ciertas, y se sabe también que la atención que presta la Caja es deficiente.

Sin embargo, si se trata de conocer los verdaderos objetivos de la reforma, es necesario analizar otros aspectos de mayor significación, entre ellos, la situación financiera y la capacidad del sistema de salud, la importancia de la seguridad social y, por supuesto, el contexto político en que se pretende ejecutar la reforma. Solo así es posible entender que lo que busca el gobierno del MAS es la universalización de la salud sin afectar los intereses empresariales y afectando los recursos de los trabajadores en la CNS.

Propósitos en forma de leyes

El ya largo recorrido de los propósitos del gobierno en torno a la CNS se consolida en el 2010, cuando el gobierno propuso una Ley del Sistema Único de Salud¹. Para ello, se crearía una sola institución a cargo de la gestión y las finanzas de todas las entidades públicas prestadoras de servicios de salud y de las cajas de salud, exceptuando a las ONG, que podrían integrarse mediante convenios especiales.

Asimismo, la propuesta de ley planteó la creación de un Fondo Único de Salud que controlaría los recursos fiscales destinados a salud, los provenientes de la cooperación internacional, y los aportes patronales para los trabajadores asalariados, que fueron incrementados de 10 a 12 por ciento bajo el concepto de “impuesto patronal para la salud”. Este “impuesto” despojaba a los aportes patronales de su origen salarial para convertirlos en recursos de carácter público.

Ante el rechazo de las instituciones de seguridad social y de algunos sectores laborales, el gobierno sustituyó esa propuesta por otra², que planteaba que las cajas de salud podían adherir voluntariamente al sistema, manteniendo el carácter del aporte patronal como un recurso para los trabajadores afiliados a las cajas. Por cierto,

la creación de un sistema único de salud no era una idea nueva, ya fue propuesta en documentos oficiales anteriores como el titulado “*Bolivia: bases del plan estratégico de salud 2006-2010*”³ del Ministerio de Salud y Deportes.

En otro documento, el *Plan de desarrollo sectorial-Salud 2006-2010* del Ministerio de Salud y Deportes⁴, los problemas del sistema de salud identificados enfatizaron la cobertura limitada del sistema y la desigualdad existente en cuanto a financiamiento y recursos humanos y físicos entre los servicios públicos de salud y la seguridad social. Frente a esta situación, este plan propuso como estrategia principal la universalización del acceso al “Sistema Único de Salud Intercultural”, mediante el programa de Salud Familiar Intercultural y Comunitaria que permita lograr que el 100 por ciento de la población boliviana acceda a este sistema. Una segunda estrategia permitiría el “Financiamiento suficiente y sostenible” para todo el sistema.

Finalmente, el Ministerio de Salud, en su *Plan de Desarrollo Sectorial de 2006*⁵, perfiló varias políticas, estrategias y metas para el quinquenio 2006-2010, destacando entre ellas la implementación del Seguro Universal de Salud orientada a lograr una mayor cobertura de atención y seguro social de trabajadores, población rural e indígenas.

El control político como objetivo

Queda claro, entonces, que el gobierno de Morales se planteó desde un principio la implementación de un Sistema Único y Universal de Salud como respuesta a la situación del sistema de salud, y que para cumplir ese propósito, no solo busca concentrar todos los recursos —especialmente los de las cajas de seguro social—, intervenir en las entidades ineficientes y enfrentar la acción sindical, sino que además pretende controlar, desde el Ministerio de Salud, a las cajas de salud, en especial a la Caja Nacional de Salud, y excluir a los trabajadores de su administración.

Como tantos otros gobiernos, el del MAS no es ajeno a esta intención de controlar políticamente a las entidades como la CNS, pero ha ido mucho más lejos: pretende concentrar las decisiones de nombramiento de los cargos ejecutivos y técnicos, primero en manos de los representantes gubernamentales (DS N° 28719 de “institucionalización” de la CNS) y luego en manos del Presidente del Estado, de acuerdo a la nueva CPE. En esta misma línea, el DS N° 041 de marzo de 2009, determinó que el Presidente del Directorio y el Gerente General de la CNS sean elegidos y nombrados por el Presidente del Estado de ternas propuestas por el Ministro(a) de Salud y Deportes⁶.

Todos estos cambios aplicados por el gobierno del MAS a título de “reestructuración” de la CNS se orientan a excluir a los representantes laborales de la designación de autoridades de una entidad que les pertenece. Se consolida así la arbitraria injerencia política en la administración de la CNS con el propósito de someterla a las directrices del gobierno, y se abre la posibilidad de que su patrimonio sea dispuesto para el cumplimiento de la política de salud recurriendo a la subvención —por parte de los trabajadores asalariados— de los servicios de salud para el resto de la

población, liberando al Estado de su obligación constitucional de proveer estos servicios públicos con sus recursos.

Por otra parte, es necesario decir que el deterioro del sector ha dado lugar a un proceso de privatización de la salud iniciado hace varios años y que continúa con el actual gobierno. Además, la orientación del gasto público hacia actividades improductivas y el alto costo de las políticas redistributivas de tinte populista ejecutados por el gobierno del MAS, no permitieron mejorar las capacidades de atención de la salud de la población, especialmente de la más pobre. En este marco, el gobierno busca controlar la administración y el patrimonio de los trabajadores en la CNS y de las demás entidades de seguridad social, para ejecutar su política de salud sin afectar los intereses empresariales.

La transformación de la seguridad social de corto y largo plazo en un servicio público es la única forma de que ella incluya a toda la población a través de imponer mayores tributos a la ganancia de los empresarios, beneficiarios de la explotación de la fuerza de trabajo asalariada y de la transferencia y exacción del valor creado por los trabajadores independientes mediante diversos métodos.

Esta solución es sustancialmente diferente a la propuesta del gobierno de convertir el actual aporte patronal para el seguro de salud en un impuesto. Esta propuesta significaría, claramente, abrir las puertas al uso discrecional de esos recursos por parte del Órgano Ejecutivo o, peor todavía, que esos recursos al ser utilizados para la ampliación del servicio de salud a otros segmentos de la población deterioren aún más la calidad de las prestaciones de seguridad social.

En este sentido, la actual defensa de la CNS, asumida por sus trabajadores y las organizaciones afiliadas a la COB, busca preservar un patrimonio logrado con el esfuerzo de los propios trabajadores y en base a sus luchas sociales sostenidas en el pasado contra la clase capitalista y el Estado. Esta reivindicación incluye, además, la necesidad de una reorganización de la gestión sobre la base de la participación colectiva de los afiliados y los trabajadores de la institución, y no sobre la base de una participación “tripartita” que sólo ha servido para que la injerencia del gobierno conjuntamente con la parte patronal acelere su debilitamiento ante la arremetida imparable de la privatización de la salud en el país.

NOTAS:

1. Borrador de Propuesta de Ley del Sistema Único de Salud de 7/4/2010.
2. Proyecto de Ley del 21 de septiembre de 2010.
3. http://www.lachealthsys.org/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=197&Itemid=244
4. Ministerio de Salud y Deportes. Plan de Desarrollo Sectorial — Salud 2006-2010, presentación pdf, en: www.procosi.org.bo/files/-presentacion_ministerio.pdf
5. Plan Nacional de Desarrollo. Ministerio de Salud y Deportes, Plan de Desarrollo Sectorial, presentación, en www.sns.gob.bo/institucional/politica/plan_desarrollo/.../julio.pdf

6. Este decreto fue elevado a rango de ley por la Ley 006 de mayo de 2010, eliminando definitivamente lo dispuesto por el Código de Seguridad Social de 1956 que daba preeminencia a la representación laboral en la designación de autoridades de la entidad aseguradora.

Dos indicadores relevan la incuestionable importancia de las cajas de seguro en el sector salud: la infraestructura instalada y los recursos humanos y financieros.

DATOS Y CIFRAS

LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La importancia de la seguridad social puede valorarse a la luz de la información relativa a la infraestructura instalada y a los recursos humanos y financieros de que dispone, frente a la evidente debilidad del sector público para proveer servicios de salud de manera universal.

De acuerdo a datos del Ministerio de Salud, las cajas de seguros de salud contaban en 2009 con 187 establecimientos de consulta externa y hospitalización, un número ligeramente inferior al mencionado por INASES¹ que fue de 192 establecimientos propios, además de 168 centros alquilados, sumando un total de 360 establecimientos. De este número, 264 eran establecimientos de consulta externa —entre policlínicas y puestos médicos— y los restantes 96 eran hospitales y clínicas (36 por ciento); 158 de esos establecimientos pertenecían a la CNS: 129 de consulta externa y 29 hospitales.

Si bien el sistema de salud público cuenta con mayor número de establecimientos (2.711 hasta 2009), el 96 por ciento pertenecen al primer nivel (consulta externa) y apenas el 1 por ciento son hospitales del tercer nivel. Es diferente la situación de las cajas de salud cuyos establecimientos de tercer nivel son el 10 por ciento superior también al porcentaje del sector privado (2 por ciento).

Debe destacarse que el 84 por ciento de los establecimientos del sistema público de salud se encuentra en el área rural, empero, casi la totalidad corresponden a centros de atención primaria y ambulatoria con carácter preventivo y con menor inversión, lo que se traduce en desprotección de la población rural.

En el subsector de la seguridad social, el panorama es distinto ya que el 64 por ciento de sus establecimientos se hallan en el área urbana y el restante 36 por ciento en el área rural, distribución desigual que se explica por el mayor desarrollo capitalista concentrado en las ciudades y donde se encuentran la mayor parte de los asalariados afiliados a las cajas de salud.

Camas disponibles

Analizando el número de camas disponibles, también resalta la importancia de las entidades de seguridad social. En efecto, según información del Ministerio de Salud y Deportes, en el año 2009 un 19 por ciento de las camas de un total de 14.950

pertenecían a las cajas de salud, frente al 61 por ciento que eran parte del subsector público y 20 por ciento del subsector privado. Sin embargo, datos del INASES, revelaron que en el mismo año, la disponibilidad de camas en las cajas era mayor (4.121), correspondiendo el 68 por ciento a la CNS.

De la misma manera, la importancia de las cajas de seguridad social en la inversión en infraestructura de salud, es también destacable. Es más, su participación en la inversión supera a la de la cobertura de la población atendida. Según datos oficiales, la inversión en infraestructura de salud de las entidades públicas y de las cajas fue en promedio de 160 millones de bolivianos, correspondiendo a la Seguridad Social el 30 por ciento de este monto y el 24 por ciento a la CNS. En general, entre el 2005 y 2009, la CNS aportó en infraestructura con 190 millones de bolivianos de un total cercano a 800 millones de bolivianos.

Con relación a los recursos humanos, las cajas de salud aportaron en el 2009 con el 47 por ciento del personal total de 39.509 trabajadores que incluye al subsector público. La CNS contribuyó con el 30 por ciento del personal de salud, la mayor parte profesionales, técnicos y auxiliares de salud. Empero, la entidad cuenta con un excesivo número de trabajadores administrativos. Precisamente, la injerencia política de los sucesivos gobiernos nacionales en la seguridad social, desnaturalizó la estructura de personal de estas entidades, dando lugar a una planta excesiva de administrativos que constituye una de las causas principales de su ineficiencia y falta de calidad en la atención médica.

NOTA:

1. INASES, Anuario Bioestadístico 2009.
- Elaborado con base en Carlos Arze, 2012.

Número de establecimientos de salud por subsector y nivel de atención 2006 y 2009

	2006				2009				Var.
	1er Nivel	2do Nivel	3er Nivel	Total	1er Nivel	2do Nivel	3er Nivel	Total	
Cajas	128	26	19	173	136	32	19	187	8%
Públicos	2.274	77	29	2.380	2.598	84	29	2.711	14%
ONG	166	6	–	172	143	8	–	151	-12%
Iglesia	95	17	1	113	89	14	3	106	6-%
Privados	71	57	9	137	74	73	8	155	13%
FFAA	7	1	–	8	9	1	–	10	25%

Fuente: SNIS-VE 2006 y MSD, Anuario 2009.

En más de medio siglo, las políticas de todos los gobiernos buscaron reducir el financiamiento al sistema de seguridad social. Para ello, utilizaron tres mecanismos: disminuir el aporte patronal, eliminar el aporte estatal y transferir los costos al trabajador.

LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA HISTORIA

La propuesta de reestructuración de la Caja Nacional de Salud (CNS) forma parte del proyecto del Seguro Universal de Salud que el actual gobierno se propone implementar. Este proyecto tiene como base los cambios que se han producido en la política de seguridad social desde 1956, año en que se promulgó el Código de Seguridad Social. Uno de esos cambios es el referido al financiamiento del sistema de seguridad social que se ha ido deteriorando, poco a poco, en perjuicio de los trabajadores.

Efectivamente, durante más de medio siglo, las políticas de los diferentes gobiernos se orientaron a reducir el financiamiento al sistema de seguridad social disminuyendo el aporte patronal, eliminando el aporte estatal y transfiriendo parte de la carga de las obligaciones al trabajador. Peor todavía: en la última reforma de 2010, la ejecutada por el actual gobierno, se impuso a los trabajadores asalariados la obligación de financiar la seguridad social de los trabajadores independientes a través del aporte al llamado “fondo solidario”.

En 1956, el aporte total para el trabajador —patronal, laboral y estatal— llegaba a 36 por ciento del salario; de éste el aporte laboral era el 28 por ciento, el patronal 58 y el estatal 14 por ciento. Había, entonces, una participación tripartita.

En 1972, durante la dictadura militar de Banzer, el aporte laboral se redujo a 23 por ciento, el patronal subió al 77 por ciento, y el aporte estatal desapareció. La insuficiencia de los aportes para garantizar una renta de supervivencia justificó la creación de innumerables “fondos complementarios” que permitieron, mediante la imposición de aportes laborales y patronales adicionales, el incremento de la renta básica. Esta reforma desvirtuó totalmente el carácter universal y solidario de la seguridad social porque permitió la emergencia de rentas y de servicios de salud de calidad diferente, agravando la discriminación entre los trabajadores que ganaban más y los que ganaban menos.

En 1987, durante el gobierno de Paz Estenssoro, fueron separados los regímenes de largo plazo (jubilación) y de corto plazo (salud), afectando la unidad de gestión del sistema de seguridad social. El financiamiento de la seguridad de corto plazo pasó a ser responsabilidad exclusiva del empleador, mientras que el financiamiento del régimen de largo plazo estaría a cargo del empleador y del trabajador (el aporte de los trabajadores subió de 3,5 a 5 por ciento). El Estado aportaba apenas con el 5 por ciento con relación al monto total de aportes.

En 1996, bajo el régimen de Sánchez de Lozada, el aporte estatal desapareció definitivamente. El aporte laboral representaba el 51 por ciento del total y el patronal cayó al 49 por ciento, sin contemplar el financiamiento de la jubilación de los trabajadores.

Finalmente, en 2010, el gobierno de Evo Morales consolidó una estructura de aportes para el financiamiento del sistema donde los trabajadores contribuían con el 46 por ciento y los empresarios con el 54 por ciento del aporte total. La particularidad de esta reforma consiste en que el aporte patronal del 11 por ciento y el aporte laboral del 2 por ciento son aportes “solidarios” destinados a un fondo común para el pago de la pensión de otros trabajadores asalariados o independientes, reduciendo el salario global del obrero e incrementando su explotación. La ausencia de aportes por parte del Estado, significa que se avanza hacia la privatización de la seguridad social.

Evolución de las contribuciones a la seguridad social en Bolivia (Porcentaje del salario)

	Patronal				Laboral				Estatal	Total
	Invalidez vejez muerte	Riesgo profesional	Corto plazo	Total	Invalidez vejez muerte	Riesgo profesional	Corto plazo	Total		
1956	21,0%	–	–	21,0%	5,0%	–	5,0%	10,0%	1%-5%	32%=36%
1972	4,0%	–	8,0%	12,0%	1,5%	–	2,0%	3,5%	1,5%	15,5%
1987	3,5%	1,5%	10,0%	15,0%	5,0%	–	–	5,0%	1,0%	21,0%
1990	6,0%	–	10,0%	16,0%	6,0%	–	–	6,0%	1,5%	22,0%
1996	–	1,7%	10,0%	11,7%	10,5%	1,7%	–	12,2%	–	23,9%
2010	3,0%	1,7%	10,0%	14,7%	11,0%	1,7%	–	12,2%	–	27,4%

Fuente: elaboración propia con base en leyes y derechos sectoriales.

ALERTA LABORAL N° 66

(MARZO 2012)

La mayor cantidad de trabajadores asalariados en el país es, en esencia, la constatación de la expansión de las relaciones capitalistas en las ciudades, y principalmente en el campo, donde las grandes, medianas, pequeñas empresas y productores agropecuarios requieren explotar más fuerza de trabajo barata a fin de obtener mayores ganancias.

BOLIVIA CAMBIA, EL EMPLEO NO MEJORA

MÁS TRABAJADORES ASALARIADOS, MÁS CAPITALISMO

Durante los últimos 10 años, gran parte de las fuentes de trabajo creadas, tanto en el sector privado como en el Estado, tienen como característica principal la precariedad: son puestos de trabajo inestables, con bajos salarios y sin protección social. En ese escenario, no es difícil advertir que el derecho del trabajo y la legislación laboral continúan en su condición de “prisioneros” de una visión neoliberal que limita la vigencia de los derechos de los trabajadores a favor de los intereses del capital.

Mejóro la macroeconomía, no el empleo

La estabilidad macroeconómica que vivió el país en los últimos cinco años no sirvió para estimular la inversión productiva y la mejora de la productividad general en el país; tampoco sirvió para impulsar transformaciones estructurales en la matriz productiva diversificando la producción y aumentando la demanda de fuerza de trabajo calificada.

En efecto, durante la última década, la población ocupada en las ciudades del eje central urbano del país (La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz) tuvo una lenta expansión creciendo a una tasa anual promedio del 2,5 por ciento, inferior al crecimiento de la población en edad de trabajar (personas de 10 años y más). En este sentido, la población ocupada con relación a la población en edad activa aumentó apenas del 55,4 por ciento en 2001 al 56 por ciento el 2010, evidenciando que el crecimiento económico suscitado en la década del 2000 no incidió en la creación de más empleos en el país, y menos en la mejora de su calidad (INE, 2001; ECEDLA 2010).

En cifras, la población ocupada en 2010 aumentó de 1.378.228 a 1.722.329 personas (la mayoría hombres: el 55,2 por ciento), con un promedio anual de 38.000 nuevos trabajadores, cifra inferior a la cantidad de empleos requeridos cada año por la población en edad activa. Otro importante dato: del total de ocupados en las ciudades capitales del eje en ese año, más de la mitad eran trabajadores asalariados.

Más trabajadores asalariados

En el año 2009, según información del INE, el 40 por ciento de la población ocupada en el país estaba asalariada: 55 por ciento en el área urbana y 16,5 por ciento en

el ámbito rural. Este dato muestra un incremento significativo de asalariados respecto al año 2000. El trabajo asalariado, por tanto, y especialmente en el área urbana, ha pasado a ser fundamental como fuente de subsistencia para una gran parte de la población y también como fuente de generación de valor en beneficio de una mayor acumulación de capital. En el área rural, el trabajo asalariado tiende a crecer debido a los procesos de diferenciación campesina, la ampliación de servicios sociales del Estado y la expansión de las actividades agroindustriales y rurales no agrícolas.

El año 2010, de acuerdo a la información del CEDLA, la población asalariada en las ciudades del eje central alcanzó a 887.000 trabajadores, equivalente al 52,4 por ciento con relación al total de ocupados. Cuatro de cada diez asalariados era mujer.

Ahora bien, la cantidad de asalariados es mayor si se toma en cuenta a aquellos trabajadores sujetos a formas de subcontrato, trabajo a domicilio y a otras modalidades de externalización de algunas etapas del proceso productivo que proliferaron en la década del 2000, en el marco de las estrategias de reducción de costos laborales de las empresas contratantes.

Generalmente, estos trabajadores “externos” aparecen como si fueran “independientes”, microempresarios, consultores o sencillamente como individuos prestando servicios particulares a las empresas, negando la relación laboral existente con los establecimientos que recurren a estas formas de trabajo.

Esta población alcanzó a un significativo 6 por ciento, mientras que en El Alto llegó al 15 por ciento (CEDLA, 2010). En tal sentido, se puede concluir que casi 60 de cada 100 ocupados en las ciudades del eje son asalariados.

¿En qué sectores creció más la población de asalariados?

En la década del 2000, la población asalariada tuvo un crecimiento anual promedio del 2,7 por ciento, superior al aumento de la tasa de ocupación global. Fue en el sector privado donde más se incrementó la población de asalariados (4,8 por ciento anual) con relación al sector público (2 por ciento), pese a que en este último hubo un repunte significativo en la creación de empleos, respecto de la década de los 90.

Sin embargo, cuando se habla del sector privado es importante hacer algunas precisiones. El mayor aumento de asalariados en este sector se debió principalmente al notable incremento de asalariados en el sector semiempresarial (7 por ciento anual), es decir, en ese conjunto de pequeños establecimientos económicos, donde el empleador trabaja junto a los operarios, ayudantes, aprendices o empleados que contrata.

Este aumento se debió a que una fracción de artesanos, comerciantes, transportistas, constructores y trabajadores de servicios se consolidaron como pequeña burguesía, ampliando su planta de trabajadores, en muchos casos, bajo el impulso de los procesos de subcontratación. De este modo, una parte de los nuevos empleos generados en el sector empresarial, se trasladaron vía externalización a la esfera de las actividades semiempresariales.

En parte debido a lo señalado, el empleo asalariado en el sector empresarial creció apenas a una tasa promedio anual del 1,9 por ciento, inferior a la registrada en el sector estatal. En consecuencia, puede notarse claramente que el aumento del empleo asalariado se concentró en el sector capitalista menos desarrollado de la economía boliviana y donde la legislación laboral que protege a los trabajadores generalmente no se cumple, siendo sobreexplotados en extremo y sin derechos laborales, independientemente del tipo de contrato o el rubro en el que se encuentren.

El servicio doméstico

Debe destacarse, por otra parte, que el empleo asalariado en el servicio doméstico se redujo notoriamente (5,8 por ciento cada año), revelando que trabajar en este sector ya no aparece como una alternativa laboral, particularmente para las mujeres jóvenes que, en otras épocas, se incorporaron en mayor número a este sector.

Finalmente, es importante señalar que el empleo asalariado se expandió en todas las actividades económicas, y con más fuerza en los servicios sociales y personales. También creció de manera importante en los sectores de la construcción y el transporte.

En cambio, en la industria manufacturera y en el comercio el crecimiento fue menor. En el caso de la industria manufacturera debe destacarse que, en el año 2010, cayó el empleo como efecto de la disminución de las inversiones y la pérdida de productividad.

“En cada centro de trabajo están entre 20 a 25 mujeres tejedoras que sólo tienen su pago y nada más. Una vez que recogen el material tejen en sus casas y tienen 20 a 25 días para entregar el tejido a mano, por lo que la encargada que es pagada por la empresa, les paga por producto, a destajo, de 170 a 180 bolivianos por chompa mensualmente.

“Antes tenían un pequeño bono anual, ahora no tienen nada. No conocen lo que son el bono de producción, el pago de las horas extras, la afiliación a la Caja, vacaciones y otros; además su trabajo depende de la época y de los pedidos que tenga la cooperativa”. (Dirigente de una empresa de tejidos de exportación).

“Trabajo en un embotelladora, donde los subcontratados están fuera de la ley del trabajo, por lo tanto, lo que ganan no se basan en una estructura salarial, no están asegurados a la Caja, menos aportan a las AFP, puesto que el empresario siempre piensa en la mano de obra más barata (...). Estos trabajadores están echados a su suerte, les dan un monto económico que ni siquiera es el mínimo nacional, más al contrario, parece más como una recompensa (...). La empresa de acuerdo a sus políticas contrata un camión y el dueño contrata a su chofer y ayudantes. Lo que le paga la empresa debe cubrir el seguro del chofer y de los ayudantes, el salario, el aguinaldo, todo lo que se viene; así la empresa queda libre de responsabilidades. A esto llamamos terciarización. Al dueño le pagan por caja vendida, por ejemplo, de 5.000 cajas le pagan 1 boliviano por caja, tendría 5.000 de ingreso al mes, de esto paga al chofer 1.000, a los ayudantes a 500 (...). Ganan poco pero necesitan trabajar aunque su pobreza se está abondando más y más, peor con el incremento del azúcar y de otras cosas (...).” (Dirigente sindical de empresa industrial).

Cuadro 1
Bolivia: porcentaje de asalariados entre los ocupados

	2000	2009
Total nacional	29,0	40,1
Área urbana	48,3	54,8
Área rural	9,0	16,5

Fuente: INE, 2010.

¿Sigue usted creyendo que un consultor es ese “tipazo” que gana fortunas por hora de trabajo? ¿Sabe usted cuántas horas de trabajo a la semana establece la legislación laboral y cuántas se trabaja realmente en el país?

ENTRE CAMBIOS Y CONTINUIDADES

MÁS TRABAJO, MENOS ESTABILIDAD Y SEGURIDAD

El empleo asalariado no es garantía de trabajo seguro y estable. Si bien, el 2010, el 60 por ciento de los asalariados en las ciudades del eje central tenía un contrato de trabajo por tiempo indefinido —proporción algo superior al de años anteriores—, un 40 por ciento contaba con empleos eventuales, temporales y a contrato fijo.

La mejora relativa en la estabilidad laboral promedio se explica más por el retiro de trabajadores temporales en ciertas actividades exportadoras de manufacturas, que por el incremento real de puestos de trabajo permanentes. Por esta razón, la manufactura contó en 2010 con una mayor proporción de asalariados permanentes con relación al promedio general, esta característica no se extiende a otros sectores y actividades.

En efecto, en el sector privado la cantidad de asalariados estables se ubicó por debajo del promedio (55 por ciento), tanto en el segmento empresarial como semiempresarial. Asimismo, en la construcción sólo el 24 por ciento contaba con contratos indefinidos y el 44 por ciento en el caso del transporte y comercio. La inestabilidad laboral, por tanto, continúa siendo un tema de gran preocupación entre los asalariados.

Actualmente, la mejor posición relativa corresponde a los asalariados estatales, aunque cerca del 20 por ciento de estos trabajadores también está sujeto a contratos a plazo fijo en tareas regulares de la función pública.

Así, la adopción de diferentes regímenes contractuales se ha convertido en uno de los instrumentos más utilizados para disciplinar a los trabajadores, acentuando el temor al despido para lograr mayores beneficios económicos. La consecuencia más visible es la mayor diferenciación de las condiciones laborales entre los asalariados.

Consultores en el limbo

Cuando se habla de consultores, para muchos todavía persiste la imagen del especialista en temas de alta complejidad técnica, cobrando pequeñas fortunas por cada hora de su trabajo a organismos internacionales, corporaciones privadas y altas esferas de gobierno. Nada podría estar más alejado de esa estampa que la realidad de miles de trabajadores profesionales bolivianos, víctimas de su propio Estado, a través de la tramposa figura de contratación de “Consultorías Individuales en Línea”.

La creciente legión de consultores públicos, en realidad, debe sobrellevar una situación ambigua en la que se le exigen todas las obligaciones de un trabajo en tareas permanentes del servicio (horario definido de ocho horas diarias, dependencia y subordinación, dedicación exclusiva, asistencia a las dependencias de la oficina con control horario y remuneración mensual), pero sin gozar de los beneficios que la ley establece en estos casos, es decir aguinaldos, vacaciones, pago de horas extras, derechos de maternidad y seguro de salud, entre otros.

Las interminables horas de trabajo

La duración de la jornada de trabajo, por otra parte, registró un aumento constante durante la década hasta llegar en promedio por encima de las 48 horas que la legislación establece como duración semanal máxima.

El 2010, a causa de la disminución del empleo en actividades del servicio doméstico y la industria manufacturera, donde rigen las jornadas laborales más extendidas, los asalariados vieron disminuir su jornada promedio a 46,4 horas. Este promedio, en cambio, era ampliamente superado en el sector empresarial (49,3), donde la prolongación de las jornadas con o sin una remuneración equivalente, es uno de los principales mecanismos de explotación laboral.

Considerando como indicador el trabajo por una jornada superior a las 48 horas, se observa que un tercio de los asalariados está expuesto a esas jornadas prolongadas, mientras la proporción se eleva al 41,7 por ciento en el sector empresarial, abarca a más de la cuarta parte en el sector semiempresarial y al 17 por ciento de los asalariados estatales, donde la jornada normativa es solo de 40 horas.

La disponibilidad permanente en el puesto de trabajo como exigencia de los empleadores y la necesidad de mejorar los bajos salarios trabajando en horas extraordinarias, marcan cada vez más la realidad cotidiana de una importante fracción de los trabajadores.

De esta manera, el subempleo visible (trabajo involuntario por una jornada horaria inferior a la normativa) ha quedado atrás, cediendo el paso al subempleo por exceso de horas trabajadas, con las consecuencias negativas que eso tiene para el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Un par de datos: el poder adquisitivo de los salarios en Bolivia apenas mejoró en un 1,6 por ciento en la década pasada; la proporción del ingreso nacional que queda en manos de los trabajadores asalariados disminuye en la década del 36 al 25 por ciento hasta el 2008; mientras tanto, el excedente del que se apropia el capital crece del 49,8 al 55 por ciento.

BREVE PAISAJE SALARIAL

EL QUE GANA ES EL CAPITAL

La desvalorización de la fuerza de trabajo ha sido una constante en el último cuarto de siglo en el país y se expresa en la persistencia de salarios bajos o insuficientes para asegurar la reproducción física y social de los trabajadores. La política salarial es uno de los factores que inciden en esta tendencia.

La política salarial es de mantenimiento de bajos salarios, aplicada sistemáticamente para mejorar la rentabilidad empresarial y controlar el gasto fiscal. Esta situación afecta a gran parte de los trabajadores, sobre todo a los obreros (industria, minería, construcción, agropecuaria), los trabajadores de los servicios no calificados (comercio, servicios personales diversos) y, a los trabajadores de los servicios estatales (educación y salud).

En el país, la política salarial no toma como referencia el valor o costo de reproducción de la fuerza laboral. Algunos indicadores permiten ilustrar esta constatación. El 2010, el salario mínimo (SMN) era de 679 Bs, equivalía al 41 por ciento del costo de la canasta normativa alimentaria-CNA (cuyo valor es de 1.670 Bs) y solo al 16 por ciento de la canasta básica familiar (que llega a 4.274 Bs). Más aún, a pesar de los aumentos nominales al SMN, su poder adquisitivo apenas mejoró en 1,6 por ciento promedio anual en la década pasada.

Considerando como referente el salario promedio, se advierte que también tuvo una reducida variación durante la década, de modo que el 2010, el 61 por ciento de los asalariados tenía un ingreso mensual insuficiente para cubrir al menos el costo de la canasta normativa alimentaria.

En el contexto actual, la desvalorización del trabajo también está asociada con la magnitud que adquiere la fuerza de trabajo excedente, la competencia entre los trabajadores por los escasos puestos disponibles y la amenaza constante del despido, que limitan la capacidad de negociación de los trabajadores. Con el tiempo, el abaratamiento de los costos salariales con la venia permisiva del Estado, no solo ha permitido al capital contar con mano de obra abundante y dócil, sino ampliar significativamente sus niveles de rentabilidad.

Así, el resultado de estas políticas públicas se expresa en la mayor desigualdad en el reparto del ingreso disponible entre el trabajo y el capital, entre salarios y ganancias. La proporción del ingreso que queda en manos de los trabajadores asalariados no solo es extremadamente baja sino que disminuye en la década del 36 al 25 por

ciento hasta el 2008; mientras tanto, el excedente del que se apropia el capital crece del 49,8 al 55 por ciento (CEDLA, 2009).

En realidad, el capital y el Estado como instrumento al servicio de las clases dominantes, siguen definiendo el precio de la fuerza de trabajo muy por debajo de las necesidades reales, asegurándose un amplio margen de utilidades, sin que las luchas de los trabajadores hubieran logrado una oposición efectiva.

Más explotación y precariedad

Eliminar o limitar las reivindicaciones laborales, dividir a los trabajadores, conformar una fuerza de trabajo de reserva, extender e intensificar las jornadas de trabajo, continúan siendo los principales instrumentos de control de la clase trabajadora, a favor de la reproducción ampliada del capital.

Puede decirse que en el país la mayor parte de los trabajadores sigue expuesto a la aplicación de políticas de libre contratación y flexibilización laboral, en un contexto en el que, paradójicamente, se han promulgado disposiciones que ratifican la vigencia de la legislación laboral.

ALERTA LABORAL N° 67

(MARZO 2012)

Entre el 2001 y el 2010, el vasto mundo del trabajo femenino ha registrado algunas transformaciones. Por su significación y su importancia a la hora del análisis y el debate, se ha reunido aquí algunos datos, a manera de un retrato de la mujer trabajadora boliviana.

¿QUÉ PASÓ EN ESTOS 10 AÑOS?

RETRATO DE LA MUJER ASALARIADA

- En 2010 eran 331.315 las mujeres asalariadas en los cuatro principales centros urbanos del país (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y El Alto), y representaban el 43,8 por ciento de todas las mujeres trabajadoras y su número ha crecido en poco más del 10 por ciento en la década (2001-2010).
- Durante la década, se sumaron cada año, en promedio, 15.500 nuevas mujeres al mundo del trabajo. Así, la población de mujeres trabajadoras creció de 634.763 a 773.962 personas.
- En diez años, el perfil de la mujer asalariada se parece cada vez al que presenta mayoritariamente la fuerza laboral en el país: son jóvenes de 32 años y han cursado la secundaria completa.
- La mitad de las mujeres asalariadas, en 2010, pertenecía a hogares de ingreso alto y medio alto.
- En el sector público se concentra el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras: el 52,2 por ciento.
- Los talleres artesanales, comercios y actividades de servicios semiempresariales son los espacios económicos donde más se genera empleo para las mujeres; le siguen en importancia el sector empresarial y el estatal.
- Un dato particularmente significativo: en una década, el empleo en el servicio doméstico se ha reducido drásticamente a la mitad: de poco más del 24 por ciento en 2001 al 12,1 por ciento en 2010.
- Las trabajadoras asalariadas son una minoría en actividades productivas como la industria manufacturera, sin embargo, en la década su proporción registró un aumento del 8 hasta el 12,2 por ciento.
- Las mujeres asalariadas ocupan los cargos de menor jerarquía en la estructura ocupacional: el 50 por ciento en el nivel inferior como trabajadoras de servicios no calificados y “manuales” semicalificadas y no calificadas, y el 20 por ciento en el nivel medio (empleadas, administrativas y técnicos).
- En 10 años, en el llamado sector “formal” público y privado, el nivel de empleo de las trabajadoras disminuyó del 57,7 al 54,7 por ciento.
- El año 2010, el 35 por ciento de las trabajadoras tenía un contrato temporal; esta modalidad de contratación, que era especialmente relevante en el sector semiempresarial, creció notablemente en el sector empresarial, hasta llegar al 44 por ciento.

- La mitad de las mujeres asalariadas permanecieron en sus fuentes de trabajo solamente 2 años, lo que revela una alta movilidad e inestabilidad laboral.
- Solo el 38 por ciento de las asalariadas aportaban para su jubilación.
- Un reducido 20 por ciento declaró estar afiliada a un sindicato y menos del 7 por ciento en el sector privado.
- En 2010, el 33 por ciento de las trabajadoras tenía un salario menor al salario mínimo nacional; en el caso del servicio doméstico, esta cifra se multiplicó por dos, y en el sector semiempresarial llegó al 44 por ciento.
- Cuatro de cada diez trabajadoras en el sector semiempresarial tenía un salario que solo cubría el 16 por ciento de una canasta familiar básica (4.2s.); en el sector empresarial esta proporción era del 25 por ciento, y de 10 por ciento en el sector estatal (datos de 2010).
- En el 2001, las mujeres ganaban, en promedio, el 63 por ciento del salario de los hombres; diez años después, ese monto llegó al 73 por ciento (10 por ciento más), manteniéndose una brecha salarial que aún es significativa.
- Las mujeres asalariadas constituyen el 42 por ciento de la población asalariada en el eje urbano central, pero solo reciben el 30 por ciento de toda la masa salarial en las cuatro ciudades ya mencionadas.
- En el año 2001, el porcentaje de mujeres asalariadas con un trabajo adecuado llegaba al 27 por ciento; diez años después, en 2010, ese porcentaje disminuyó notablemente, hasta apenas el 10 por ciento.
- El empleo precario extremo, en 2010, afectó al 36 por ciento de las mujeres trabajadoras.
- En el año 2010, por primera vez en diez años, la cifra del desempleo de las mujeres trabajadoras tiene menos de dos dígitos: 9,9 por ciento.

En la primera década del siglo XXI, las mujeres se incorporaron en mayor número al mercado de trabajo, pero, este acceso, como ocurrió con las asalariadas, continuó afectado por la discriminación laboral, pues gran parte de ellas se desempeñaron en empleos poco o nada cualificados y en cargos de menor jerarquía.

MÁS MUJERES TRABAJANDO, LA DISCRIMINACIÓN SE MANTIENE

SER ASALARIADA NO MEJORA LAS CONDICIONES DE VIDA

Las mayores capacidades adquiridas o la urgencia por generar recursos ante el deterioro creciente de los ingresos familiares, siguieron aumentando la llegada de mujeres al mercado laboral. Precisamente, en el 2010, en las cuatro principales ciudades del país (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y El Alto), el número de mujeres que trabajaba o buscaba activamente una ocupación se incrementó a más de la mitad de

la población económicamente activa, un tercio más en comparación con los inicios de la década de los años noventa.

Mientras tanto, la ausencia de objetivos de empleo en las políticas públicas y los cambios en el mercado laboral, no aseguran el trabajo para quien lo demanda, peor aún para las mujeres a quienes se les niega con frecuencia ese derecho y, en consecuencia, sus posibilidades de independencia económica.

Con el tiempo, el acceso de las mujeres al trabajo se vio más limitado, convirtiéndose paulatinamente en desempleo y en inactividad forzosa, con el consiguiente retorno al trabajo doméstico o a los estudios, en el caso de las más jóvenes.

Así, con trayectorias laborales cada vez más discontinuas, la tasa de ocupación femenina se contrajo de 49,7 por ciento el 2001 a 47,5 por ciento el 2010. Este último año, el desempleo de las mujeres también descendió algunos puntos, mostrando claramente que el denominado “efecto desaliento” frente a la falta de trabajo, desembocó en un aumento en la tasa de inactividad (INE, 2001; ECEDLA 2010).

En esta primera década, la población ocupada femenina pasó de 634.763 a 773.962 personas, con un incremento promedio anual reducido de 15.500 nuevas trabajadoras. Con este trayecto, las mujeres pasaron a conformar el 45 por ciento de toda la población ocupada en las principales ciudades del país, un hecho que más allá de los retrocesos recientes, muestra su importante contribución a la economía y a la generación de ingresos personales y familiares.

Más mujeres asalariadas

En este escenario, las mujeres asalariadas en las ciudades del eje eran 331.315 personas el 2010, conformando el 43,8 por ciento de todas las trabajadoras, algo más del 10 por ciento en comparación al 2001. Este mayor acceso al trabajo asalariado está asociado, fundamentalmente, con el aumento en el nivel educativo promedio de las nuevas generaciones que, ante la carencia de medios materiales para trabajar por su cuenta, necesitan vender su fuerza de trabajo para vivir.

Desde la perspectiva de la demanda, el aumento del trabajo asalariado femenino se explica por la expansión de las relaciones capitalistas en actividades como el comercio y los servicios personales diversos, pero también por el aumento del gasto público en los servicios públicos de educación y la salud que se caracterizan por el predominio en la contratación de mujeres.

Además, durante la última década, la extensión de los procesos de tercerización y subcontratación en la industria manufacturera demandó el uso de mano de obra barata, no organizada y fácilmente sustituible ante las fluctuaciones en los mercados, incorporando selectivamente a las mujeres bajo condiciones de libre contratación.

¿Quiénes son las mujeres asalariadas?

El perfil de las mujeres asalariadas ha cambiado notablemente hacia el 2010. Se parece cada vez más al que presenta la fuerza laboral en su conjunto, con una mayor concentración en las edades jóvenes (32,3 años en promedio) y con niveles educativos superiores a la secundaria completa (12,6 años en promedio).

La mitad de las mujeres asalariadas pertenecía a hogares de ingreso alto y medio alto, expresando la discriminación que conlleva la posición social de las mujeres en su acceso al empleo asalariado, no obstante su mayor nivel educativo.

La selectividad de la demanda por las más jóvenes se verifica principalmente en el sector privado, mientras que en el sector estatal, por efecto de la carrera administrativa en algunos servicios sociales, ha pasado a concentrar a las mujeres con mayor edad (5 años por encima del promedio). De todas maneras, la selectividad por las más educadas aparece como un nuevo rasgo en todos los sectores del mercado de trabajo.

En el sector empresarial persiste la opción por el empleo masculino (75 por ciento), sin embargo, en los últimos 10 años, aumentó la preferencia por mano de obra femenina calificada para los cargos del nivel medio e inferior.

De manera diferente, el sector público se fue feminizando paulatinamente (52,2 por ciento), con un mayor porcentaje de mujeres profesionales y técnicas en ocupaciones tradicionalmente consideradas “femeninas” y en cargos medios de la administración pública.

Finalmente, el sector semiempresarial es todavía un espacio laboral masculinizado (63 por ciento), aunque ha incrementado el empleo de mujeres más escolarizadas, quienes con frecuencia suelen desempeñarse en puestos que subutilizan sus conocimientos y habilidades.

¿Dónde se ocupan las mujeres asalariadas?

En el año 2010, y a pesar de las evidencias respecto a la mayor presencia de las mujeres asalariadas en el sector semiempresarial, el 54,7 por ciento todavía se ocupaba en el llamado sector “formal” público y privado, tres por ciento menos que el 2001, con cambios en su composición, por la disminución relativa del empleo de las mujeres en el sector empresarial que fue parcialmente compensada por el aumento de su contratación en el sector público¹.

Por otro lado, el 33 por ciento de las trabajadoras se ocupaba en talleres, comercios y actividades de servicios semiempresariales, duplicando el empleo antes registrado en el sector. De esta manera, este sector pasó a constituir el principal generador de empleo femenino, seguido del sector empresarial y estatal.

Por último, el empleo en el servicio doméstico llegó al 12,1 por ciento, menos de la mitad que al comienzo de la década. Esto significa que esta actividad es cada vez menos una alternativa de trabajo para las mujeres.

El 2010, los rubros de educación, comercio, servicio doméstico, salud, restaurantes y hoteles y administración pública, ocupaban al grueso de las mujeres asalariadas (cerca al 86 por ciento). Se trata en general de subsectores tradicionalmente feminizados, aunque la modernización de algunos servicios (empresariales y financieros) y el aumento del empleo en el ámbito de la gestión estatal contribuyeron en algo a su incorporación en algunos espacios considerados como masculinos.

En cambio, las trabajadoras asalariadas todavía son una minoría en las actividades productivas como la industria manufacturera, aunque su proporción registró un

aumento desde el 8 hasta el 12,2 por ciento en los últimos años por la demanda de mano de obra en los rubros de confecciones y de alimentos.

Con el tiempo, el empleo en estos rubros ha devenido en una composición mixta, aunque las mujeres suelen ocupar los puestos con una cualificación baja o media, y por ello son sustituibles con facilidad.

En realidad, las mujeres asalariadas ocupan los cargos de menor jerarquía en la estructura ocupacional². El 2010, el 70 por ciento ocupaba un puesto del nivel inferior o medio (50 y 20 por ciento respectivamente), marcando los procesos de discriminación que las segrega irremediabilmente a estos espacios laborales.

La presencia de las mujeres en los niveles directivos continuaba siendo muy limitada (2,1 por ciento)³, pero hubo una mejora relativa en su acceso a cargos de profesionales y técnicos aumentando su peso en el nivel superior al 30 por ciento, una proporción incluso mayor en comparación con los hombres.

En definitiva, las oportunidades de trabajo asalariado para las mujeres se mantuvieron en los niveles que demandan menores calificaciones para su desempeño, mientras que la selectividad positiva a favor de las más educadas mejoró relativamente su posición.

NOTA

1. El 2010, el sector empresarial disminuyó en 7 por ciento el empleo de mujeres, mientras que en el sector estatal aumentó en 4 por ciento.
2. En el nivel superior se incluyen a los grupos ocupacionales directivos, profesionales y técnicos; en el nivel medio a los empleados, funcionarios administrativos y técnicos de apoyo, mientras que los trabajadores de servicios no calificados y otros trabajadores manuales semicalificados y no calificados se incluyen en la categoría inferior.
3. Entre los hombres esta proporción era del 5,5 por ciento.

El crecimiento del empleo asalariado de las mujeres se dio en un contexto de mayor flexibilidad laboral, es decir por la ampliación del empleo temporal, jornadas de trabajo más extensas, bajos salarios y menor acceso a la seguridad social; en síntesis, se dio a expensas de las condiciones laborales de las trabajadoras.

MUJERES ASALARIADAS

ENTRE LA INESTABILIDAD, MAYOR EXPLOTACIÓN Y LA DESPROTECCIÓN

En los diez últimos años, la mayor presencia de mujeres asalariadas en el mercado laboral se tradujo en mayor empleo precario, es decir, fuentes de trabajo inestables, salarios que no alcanzan para vivir y acceso restringido al seguro de salud y al sistema de pensiones. En estas condiciones, la existencia de más asalariadas ha sido y es funcional a las estrategias de abaratamiento de costos laborales de las empresas y del Estado para alcanzar mayores ganancias o beneficios.

Incertidumbre permanente

La condición de asalariada estable pierde terreno entre las mujeres, disminuyendo sus posibilidades de promoción y ejercicio de sus derechos laborales. El 2010, el 35 por ciento de las trabajadoras tenía un contrato temporal. Esta modalidad de trabajo, que fue siempre característica del sector semiempresarial, se ha incrementado notablemente en el sector empresarial (44 por ciento), y en forma moderada en el sector estatal (9 por ciento). Este nuevo rasgo ha llevado a que el tiempo de permanencia promedio en un mismo empleo sea de 2 años o menos para la mitad de las mujeres.

La creciente inestabilidad en el trabajo de las mujeres asalariadas ocasiona mayor desprotección social. El 2010, solamente el 38 por ciento de las trabajadoras aportaba para su jubilación y, más allá de lo que se piensa, esta proporción no era mayor entre las trabajadoras del sector empresarial, sino en las trabajadoras del Estado, donde el 85 por ciento tenía cobertura del sistema de pensiones.

Las más desprotegidas por la exclusión del sistema de pensiones son las mujeres que trabajan en el sector semiempresarial, ya que sólo 13 de cada 100 de ellas se encontraba afiliada al sistema

Las mujeres han tenido tradicionalmente un nivel menor de participación sindical porque se incorporan en mayores proporciones en establecimientos que, por su tamaño, no están habilitados legalmente para formar un sindicato. El 2010, solamente el 20 por ciento declaró estar afiliada a un sindicato. Esto lleva a que la fuerza laboral de las mujeres en el sector privado formal sea muy limitada, mientras que su segregación en los puestos menos calificados, como pasa en el sector semiempresarial, facilita que sean presa de la libertad de despido en función de las necesidades de las empresas.

Largas jornadas laborales

La extensión de las jornadas laborales ha sido otro mecanismo ampliamente utilizado para elevar las ganancias con el trabajo de las mujeres. Sin considerar al sector estatal, en el que la jornada normativa generalmente se cumple, en el resto de los sectores el 25 por ciento de las mujeres trabaja por encima de las 40 horas, que es la jornada determinada por la legislación laboral vigente para las mujeres. Esto significa que la disponibilidad permanente, a la que se acostumbra someter a las trabajadoras del servicio doméstico, ahora es una exigencia no solo en el llamado sector “informal”, sino también en las empresas típicamente capitalistas.

Subvaloración del trabajo

En 2010, el 33 por ciento de las trabajadoras tenía un salario inferior al salario mínimo nacional (SMN). Esta proporción era dos veces mayor en el servicio doméstico y llegaba al 44 por ciento en el sector semiempresarial, lo que quiere decir que, en ese sector más de cuatro de cada diez asalariadas tenía un salario que apenas alcanzaba a cubrir el 16 por ciento de una canasta básica familiar de 4.275 bolivianos, calculada para el 2010. En esta misma situación se hallaba el 25 por ciento de las ocupadas en el sector empresarial, y el 10 por ciento en el estatal.

Si se toma el costo de una canasta normativa alimentaria (CNA) que en 2010 era de 1.670 bolivianos, se encuentran nuevos indicios de la subvaloración del trabajo femenino. Siete de cada diez mujeres asalariadas ganaba por debajo de ese costo, es decir, su salario apenas alcanzaba para cubrir el 39 por ciento del valor de esa canasta¹. Esta proporción es igual al promedio en el sector empresarial, llega a ocho de cada diez en el semiempresarial y abarca a casi la totalidad de las trabajadoras del servicio doméstico. Ni siquiera las trabajadoras estatales son ajenas a las remuneraciones por debajo del costo de la CNA (45,7 por ciento).

Las desigualdades en el ámbito salarial entre hombres y mujeres se han atenuado en los últimos años; no precisamente por una mejora salarial entre los hombres, sino a través de una nivelación hacia abajo también para ellos. Considerando el promedio, el año 2010 las mujeres ganaban el 73 por ciento del salario de los hombres (10 por ciento más que el 2001), con una brecha más amplia a favor de los hombres entre los directivos y entre los trabajadores no calificados. Las brechas tendieron a cerrarse entre los profesionales y trabajadores de los estratos ocupacionales medios.

El 2010, las mujeres conformaban el 43,8 por ciento de la población asalariada, sin embargo, recibían solamente el 30,1 por ciento de toda la masa salarial de las ciudades. Este es un indicador que pone en evidencia el carácter suplementario que se le asigna al trabajo remunerado de las mujeres, un elemento del que se sirve el empresariado para aumentar sus ganancias.

Hoy, como antes, la división sexual del trabajo es funcional para el sistema económico puesto que no solo garantiza la oferta de mano de obra de los hombres subsidiada por el trabajo de las mujeres, sino también facilita la discriminación salarial de las mujeres sobre todo cuando se trata de personas con escolaridad media o baja, colocándolas en desventaja.

Trabajando en empleos precarios

La situación de las mujeres en el trabajo asalariado ha empeorado significativamente en el transcurso de la última década. El año 2010, apenas el 10 por ciento de las mujeres tenía un trabajo adecuado, a diferencia del 2001, cuando este porcentaje era del 27 por ciento. Desde entonces, lo que aumenta es el empleo precario extremo, que afecta al 36 por ciento de las trabajadoras, en particular en el servicio doméstico y en los sectores semiempresarial y empresarial.

En síntesis, la calidad de los empleos de las mujeres se aleja cada vez más de lo que dictan las normas. Mientras tanto, el Estado ha resignado los objetivos de generación de más y mejores empleos en las políticas públicas, abandonando una de las cuestiones centrales para el bienestar de la población, todo esto en medio de un discurso de inclusión social y equidad de género.

NOTA

1. De acuerdo con los ponderadores del INE, el rubro de alimentos representa el 39 por ciento del costo de la canasta familiar básica.

Trabajadoras sin derechos, a domicilio y a destajo

“Es una cooperativa que tiene su directorio y sus responsables, pero igual se portan como cualquier empresario. En esta cooperativa somos más o menos 200 trabajadores, 90 por ciento mujeres y sólo 10 por ciento varones. Unas son internas con contratos indefinidos y otras son externas que no tienen ningún tipo de contrato, dependen de los encargados que las organizan en centros y las preparan en la forma del trabajo y del tejido, incluso en las provincias.

“En cada centro de trabajo están entre 20 a 25 mujeres tejedoras que sólo tienen su pago y nada más. Una vez que recogen el material tejen en sus casas y tienen 20 a 25 días para entregar el tejido a mano, por lo que la encargada, que es pagada por la empresa, les paga por producto, a destajo, de 170 a 180 bolivianos por chompa mensualmente. Antes tenían un pequeño bono anual, ahora no tienen nada. No conocen lo que son el bono de producción, el pago de las horas extras, la afiliación a la Caja, vacaciones y otros, además su trabajo depende de la época y de los pedidos que tenga la cooperativa”. (Dirigente de una empresa de tejidos de exportación).

Mujeres profesionales en el ámbito municipal

“Tengo una licenciatura en Trabajo Social, empecé a trabajar en la ex Junta de Acción Social y luego en varios proyectos sociales en la ciudad de La Paz, hasta que llegué a ser contratada como profesional en la entidad pública donde trabajo actualmente. Tengo un contrato anual, pero cuando hubo cambio del coordinador me han contratado hasta por un mes a tres meses, de acuerdo a la necesidad. Ahora, para que nos recontracten, nos evalúan por el resultado final del proyecto. Si no has cumplido, no te recontractan. El programa donde trabajo es manejado por un grupo de técnicos afines a la autoridad máxima de la Alcaldía, por lo que, nos pueden cambiar cualquier rato.

“Mi horario de trabajo no es de oficina. Trabajo en las noches y los fines de semana, porque tenemos actividades los sábados y los domingos, siempre dependiendo de la necesidad, ya que trabajamos por producto y esto nos obliga a quedarnos más horas. De todo esto no nos pagan las horas extras; en realidad, a nadie de mis compañeras, sólo nos compensan con otros días. El año pasado como una pequeña compensación nos dieron tres días de descanso, pero de las horas que trabajamos en la noche, ninguna compensación.

“Hay discriminación hacia las mujeres, especialmente con las mujeres que están en la etapa de gestación porque ya no las recontractan. Siempre les preguntan si van a tener un bebé. Además, nos piden aportes para el partido que es del 5 por ciento de nuestro salario; insisten que es un aporte simbólico, pero sino aportamos, no nos recontractan”. (Trabajadora profesional municipal).

ALERTA LABORAL N° 68

(MAYO 2010)

El derecho a contar con un sindicato continúa restringido y sujeto a las prácticas empresariales que impiden su ejercicio. En el 2010, solo 17 de cada 100 trabajadores asalariados en las ciudades del eje estaban afiliados a una organización sindical.

SIN NOVEDAD EN EL FRENTE

LOS DERECHOS COLECTIVOS CONTINÚAN POSTERGADOS

Durante el año 2010 no se aprobó norma alguna referida a los derechos colectivos. Se entiende por derechos colectivos el derecho a la sindicalización, que incluye el fuero sindical y la declaratoria en comisión, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Si bien la nueva Constitución Política del Estado reconoce y garantiza formalmente estos derechos de manera puntual en sus artículos 51 y 53, en la práctica continuaron prevaleciendo las acciones empresariales y del Estado dirigidas a restringir y condicionar su ejercicio, principalmente en lo que hace a la libertad de sindicalización y el derecho a la huelga.

El derecho a la huelga sigue sujeto a engorrosos procedimientos burocráticos, pensados para cansar a los trabajadores y reducir la efectividad de sus acciones. El resultado es que su ejercicio es casi siempre considerado como un recurso ilegal y, por tanto, pasible de sanciones.

Sindicalización en retroceso

La cantidad de trabajadores asalariados que forman parte de un sindicato continúa disminuyendo. En términos generales, el reducido número de asalariados en gran parte de las empresas en el país impide la formación de sindicatos, puesto que la ley exige cumplir con una cuota mínima de 20 trabajadores para su conformación. Esto es lo que explica, por ejemplo, que el 94 por ciento de los asalariados en el sector semiempresarial no pueda sindicalizarse.

En los sectores empresarial y estatal, los trabajadores no deberían tener obstáculos legales para organizarse y afiliarse a un sindicato, sin embargo, las políticas de libre contratación y la flexibilización de las relaciones laborales restringen el ejercicio de este derecho.

Hasta el 2010, el aumento de los contratos eventuales, temporales y a plazo fijo, y el incremento de las prácticas de subcontratación que llegan hasta el trabajo a domicilio o el trabajo asalariado encubierto, siguieron limitando las posibilidades de los asalariados para ser parte de una organización sindical.

A este panorama debe sumarse la prohibición legal de conformar sindicatos y gozar de otros derechos colectivos a los funcionarios estatales, así como las restricciones impuestas por reglamentos internos y otras formas de presión para trabar cualquier intento de organización en un porcentaje cada vez mayor de empresas.

Esta práctica es completamente ilegal, pero es frecuente en sectores como la banca, hidrocarburos (empresas transnacionales), construcción, comercio, manufactura, minería cooperativizada, hotelería, gastronomía, telefonía privada, transporte interdepartamental y establecimientos educativos privados (incluye universidades).

Existe, además, una relación directa entre la disminución de la tasa de afiliación sindical con la mayor precarización de los empleos a los cuales acceden los trabajadores asalariados. De igual manera, la ausencia de sindicatos y de sindicalización influye en la reproducción de condiciones contractuales precarias, con bajos salarios e irregular acceso a la seguridad social.

En el sector estatal es donde más afiliación a sindicatos hay, debido a la tradición organizativa y de participación en la vida sindical de los trabajadores del magisterio urbano y rural y del sector de salud. No ocurre lo mismo con el resto de los funcionarios públicos, que están legalmente imposibilitados de organizarse por mandato del Estatuto del Funcionario Público.

Panorama de la afiliación

Una mirada algo detenida a la afiliación sindical en el año 2010, muestra que si bien el sector empresarial concentra algo más del 40 por ciento de los asalariados, apenas ha creado las condiciones para la sindicalización de 14 de cada cien trabajadores, con una fuerte brecha en contra de las mujeres, pues menos de siete de cada cien pertenecían a un sindicato.

Con este comportamiento, más de la mitad de todos los sindicalizados (55,7 por ciento) y el 79 por ciento de las mujeres estaban en las filas del Estado, mientras que los hombres predominaban en el sector privado (60 por ciento), con un mayor peso en el empresarial.

Analizando la sindicalización por rama de actividad, se advierte que el grueso de la población afiliada se encuentra en los servicios sociales, seguido de lejos por el transporte y la industria manufacturera, entre las ramas más destacadas. En el caso de las mujeres, la enorme mayoría se encuentra en los servicios (Ver cuadro).

“Declaratoria” en comisión

La legislación laboral establece el derecho de los dirigentes sindicales de centrales nacionales, confederaciones y federaciones a gozar de la declaratoria en comisión, entendida como la plena disponibilidad de tiempo para atender las tareas y obligaciones que implica la función sindical, contando con el “ciento por ciento de sus haberes y beneficios sociales mientras ejerzan el mandato dirigencial” (Decreto Supremo N° 22407, 11/01/90).

La cobertura de este derecho excluye a los dirigentes federativos del magisterio urbano y rural y depende de un trámite burocrático lento y engorroso.

“El ganador [de las elecciones en la Federación] tiene que presentar su libreta militar, su carnet de identidad, una fotocopia de su papeleta [de pago] al Ministerio de Trabajo. Esos son los documentos que nos piden a los estamos en este frente sindical

y a veces toma entre tres y cuatro meses el tiempo que tarda en procesar la declaratoria. Esto se debe a la burocracia del Ministerio de Trabajo” (Dirigente sindical de trabajadores en salud).

El Ministerio de Trabajo no cuenta con un registro del número de resoluciones de declaratoria en comisión emitidas durante 2010 y menos con un plan de seguimiento sobre el cumplimiento de este derecho. Lo cierto es que cada nueva directiva debe obtener su declaratoria repitiendo el mismo proceso de trámite con tiempos o trabas que, en muchos casos impiden el ejercicio pleno de la labor sindical. De acuerdo al régimen vigente, un dirigente sin declaratoria en comisión no es un dirigente formalmente reconocido y, en general, no es un interlocutor válido en negociaciones colectivas y trámites administrativos en entidades públicas y privadas.

Ahora bien, los dirigentes de los sindicatos de base gozan de una declaratoria en comisión parcial, dependiendo del cumplimiento de sus funciones y de la “autorización del empleador, quien está obligado a otorgarles el permiso necesario por el tiempo solicitado” (Art. 98, DS 22407).

Este es un escenario deleznable y potencialmente conflictivo, por las relaciones desiguales de poder entre los trabajadores y los empleadores, donde éstos últimos cuentan con la potestad de “autorizar” el permiso y el tiempo para las labores dirigenciales. Precisamente esta atribución es la que en la práctica condiciona el trabajo de los dirigentes, por cuanto la declaratoria parcial suele limitarse al Secretario General del sindicato y extraordinariamente a algunos otros miembros de la directiva o delegados de base, para asistir a un evento.

En la experiencia de los dirigentes de las organizaciones sindicales de la industria manufacturera, el derecho a la declaratoria en comisión es otorgado, en el mejor de los casos, de manera parcial. Un permiso muchas veces debe ser compensado en otro horario, sujeto a un trámite con diferentes directivos de la empresa y sin goce de los derechos que corresponden a un dirigente, tal cual lo determina la legislación laboral vigente.

Justamente la potestad otorgada a los empleadores para autorizar los permisos temporales a los dirigentes, provoca que éstos mismos establezcan otras condiciones como la compensación de las horas de permiso, el no goce de algunos derechos como el pago del bono de producción y la prima anual que, invalidan en la práctica cualquier comisión o permiso por razones sindicales.

Si bien la Ley General del Trabajo limita la declaratoria en comisión de los dirigentes sindicales de base (uno por sindicato y a tiempo parcial), existen antecedentes en otros sectores laborales donde la dirigencia consiguió que este derecho se amplíe a más de un dirigente, respaldado por una resolución del Ministerio de Trabajo. Más allá de las particularidades de cada sector y cada sindicato, estos antecedentes establecen materia jurídica para avanzar hacia el reconocimiento pleno de la declaratoria en comisión.

El caso de los trabajadores fabriles

“Yo como secretario general no estoy declarado en comisión. Gracias a la intervención del Ministerio de Trabajo se hace notar al ingeniero, a los encargados y al gerente general, que tengo derecho a salir a cualquier hora porque trabajo en beneficio de los trabajadores, no me pueden prohibir”. (Dirigente sindical de empresa maquiladora de confecciones).

“Nosotros hacemos un sacrificio; el bono de producción que yo tengo que ganar ya no gano, y cuando salgo tengo que presentar una copia de la resolución ministerial que me avala como parte del sindicato. Ellos no hacen valer eso. Muchas veces la empresa no acepta, se debe concientizar a la parte de la gerencia ya que no tiene conocimiento” (Dirigente sindical de empresa de materiales de construcción).

Afiliación sindical según rama de actividad por sexo, 2010 (En porcentaje)

Rama de actividad	Total	Hombres	Mujeres
Industria manufacturera	7,0	11,0	1,1
Construcción	3,5	5,2	0,9
Comercio	2,5	2,5	2,6
Transporte	17,3(*)	28,0	1,8
Servicios	67,3	49,1	93,6
Otras ramas	2,5	4,2	–

Nota: (*) Alude principalmente a choferes propietarios organizados.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ECEDLA 2010.

El derecho a la negociación colectiva no tuvo reformas desde 1942. Es uno de los derechos sobre el que los trabajadores tienen escasa información para su ejercicio. Aquí se presentan dos experiencias concretas.

UN DERECHO LIMITADO Y COMPLICADO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLIEGOS PETITORIOS

A diferencia de otros derechos, el derecho a la negociación colectiva es más complicado legalmente y contempla un conjunto de procedimientos que van desde la presentación de un pliego petitorio hasta la extensión de un laudo arbitral que resuelve un eventual conflicto laboral entre las partes (trabajadores y empleadores).

El ejercicio de este derecho es imposible si no existe un sindicato y tiene como objetivo lograr acuerdos entre los trabajadores y empleadores para la mejora de las condiciones generales de trabajo.

En la práctica, como bien saben los trabajadores, este objetivo se cumple parcialmente, debido a que la negociación se convierte en un proceso tortuoso donde los

empresarios recurren cada vez más a una serie de artimañas para eludir las demandas presentadas en los pliegos petitorios.

La negociación colectiva más extendida y utilizada por los trabajadores del país es la negociación directa, es decir, la presentación y negociación de un Pliego petitorio por parte del sindicato al empleador, sin mediación alguna.

Dos casos concretos

La suerte que corren los pliegos es siempre incierta, tal como puede notarse en los testimonios de dos sindicatos que se presentan aquí.

En el primer caso, se trata del sindicato de una empresa maquiladora subcontratada para la confección de prendas de vestir de exportación, que por primera vez presentó y negoció un pliego escrito, habiendo logrado pocos resultados en beneficio de los trabajadores. La negociación se efectuó en un ambiente desfavorable con condiciones de trabajo muy precarias, relaciones obrero-patronales despóticas y elevado maltrato laboral. Frente a esta situación, la negociación del pliego fue antecedida por una huelga de 45 días.

En el segundo caso, el sindicato de una empresa pública de agua potable y servicios básicos, no obstante contar con una correlación de fuerzas favorable, la negociación de sus demandas también arrojó resultados parciales. Los dirigentes sindicales atribuyeron tales resultados al hecho de haberse dividido las peticiones en “económicas” y “sociales” en beneficio de los intereses empresariales que pudieron eludir el tratamiento integral de las reivindicaciones propuestas.

Caso 1

Dilatar y dilatar, estrategia empresarial

“La reacción por parte de la empresa a nuestro pliego ha sido fuerte. El gerente nos hace llamar a los dirigentes y nos dice: ¿Qué pasa con esto?, nosotros estamos tratando de cumplir con ustedes, ¿por qué hacen esto?”

“De los siete puntos el empresario sólo ha atendido a tres; falta lo que es la prima anual, el maltrato que todavía no se ha resuelto del todo y el otro que no se cumple es el pago del bono de producción. Un acuerdo sobre los pasajes tampoco lo están cumpliendo.”

“En los seis meses que ha durado la respuesta no se ha dado el bono de producción y eso es algo lamentable. Dicen que estito, que el otro, que en Venezuela no funciona el mercado, que el ATPDEA era mejor...”

“Aborita estamos a los siete meses y todavía no hay una respuesta suficiente; la empresa ha tratado de distraernos para que esto se vaya enfriando, pero seguimos con la presión del sindicato y de la federación” (Dirigente sindical de empresa manufacturera).

Caso 2

Tropezar con la misma piedra

“Tuvimos la oportunidad de presentar cuatro pliegos petitorios y el incremento salarial lo negociamos con las bases que dictó el gobierno; las tuvimos que tomar como parámetro y, entre el tira y afloja, salimos si no muy beneficiados, con un regular porcentaje de aumento”.

“Dividimos el pliego petitorio, uno referido al tema económico y otro referido al tema social. En el tema social, amparados por la Ley General del Trabajo, hicimos una serie de demandas que por nuestra inexperiencia no logramos sacar a tiempo. La negociación se dilató y del Ministerio de Trabajo salió un instructivo en el que había una fecha límite para entregar todo lo económico (planillas con el incremento salarial); salió lo económico, pero erramos allí, no presionamos bastante para que el tema social sea atendido. Al año siguiente otra vez tropezamos con la misma piedra”.

“Para este año estamos mejor preparados para poder sacar resultados en el tema social como seguridad industrial, ropa de trabajo, la creación de una pulpería, y quien sabe la creación de una guardería como dice la ley. Otro de los puntos que para nosotros es álgido en este año es el de las horas extras, los recargos por jornada nocturna. Tenemos un reglamento interno heredado que tenemos que cambiarlo” (Dirigentes de empresa de servicio de agua potable).

El actual Gobierno, como todos los anteriores, ignora el derecho de los trabajadores a la protesta y a la huelga como resultado de un conflicto laboral precedente. Así sucedió en 2010 con la huelga del magisterio que tuvo como antecedente un conflicto generado por el gobierno.

“DÍA NO TRABAJADO, DÍA NO PAGADO”

EL DERECHO A LA HUELGA

Los trabajadores del magisterio urbano, junto a otros de la industria manufacturera, salud y la minería estatal, protagonizaron manifestaciones colectivas rechazando el incremento salarial del 5 por ciento para la gestión 2010. La demanda fue objetada por el gobierno aduciendo que un mayor incremento pondría en riesgo la estabilidad macroeconómica del país y restaría recursos para el pago de los bonos sociales creados en su gestión.

Las negociaciones culminaron con un acuerdo entre dirigentes de la COB y representantes del gobierno que ratificó el 5 por ciento de incremento salarial. El acuerdo fue cuestionado por gran parte de las organizaciones laborales. Por presión de los trabajadores y con el respaldo de un ampliado nacional, la COB declaró una “huelga general e indefinida” retomando la exigencia de un incremento salarial del 12 por ciento. Los trabajadores del magisterio urbano de La Paz acataron esta medida que tuvo una duración de 18 días.

A la conclusión del paro, el Ministro de Educación anunció los descuentos “de ley” a los trabajadores del magisterio por los días de huelga, y los concretó en las papeletas de pago con montos que superaron la mitad de los haberes percibidos

por los maestros. El argumento gubernamental fue el de siempre: declarar ilegal toda huelga no enmarcada en los procedimientos establecidos por la ley. En el caso del magisterio, que está regido por el Código de la Educación, donde el derecho a la huelga y otros derechos colectivos son inexistentes, la “ilegalidad” de la huelga parecía tener algún sustento.

No solamente se procedió al descuento, sino también se ajustó el calendario escolar, ampliando el tiempo de trabajo para el cumplimiento de los “200 días de clases”, hecho que fue calificado por los dirigentes del sector como “una doble sanción” (El Potosí, 27/05/10).

El gobierno no sólo recurrió a la interpretación de los procedimientos legales vigentes para inhabilitar la medida de presión, sino también a otras acciones para restringir el derecho de los trabajadores a la protesta. El Ministro de Educación convocó a la Policía para resguardar los establecimientos educativos y evitar la organización de piquetes de huelga, e influyó en padres de familia y campesinos para que se movilizaran contra los trabajadores del magisterio urbano.

Es importante destacar que el rechazo o la atención parcial de las demandas laborales no sólo instalan el conflicto, sino que abren las posibilidades para que los trabajadores adopten medidas de presión como el paro. Como ocurre generalmente en el país, antes de las huelgas, la no atención de las demandas presentadas a los empleadores o al Estado, establece un importante antecedente del derecho consuetudinario para el reconocimiento de estas medidas y para no penalizarlas.

La huelga del magisterio urbano no fue intempestiva, fue antecedida por una demanda laboral colectiva y fue asumida ante el rechazo recurrente del gobierno a la petición de incremento salarial del 12 por ciento. La protesta fue ejecutada en el marco de un conflicto colectivo de trabajo, que es la razón de ser de una medida de hecho, y por tanto, los descuentos no tuvieron más asidero que el que proviene de una lectura unidireccional de la CPE y de algunas normas laborales.

El despido como castigo

Durante las movilizaciones de las organizaciones laborales en contra del proyecto de ley de pensiones, los trabajadores y profesionales en salud pública de La Paz protagonizaron una marcha de “mandiles blancos” en rechazo del proyecto del Seguro Único de Salud. En estas circunstancias, un dirigente de los médicos denunció públicamente que cinco empleados (tres médicos y dos trabajadores en salud) fueron despedidos debido a su participación en la medida de protesta.

Los memorándums de despido son la evidencia de la penalización de la protesta bajo argumentos de supuestas faltas laborales (“incumplimiento de horarios, cobros indebidos, maltratos a pacientes y mal desempeño de funciones”). No hubo, según los denunciantes, proceso administrativo previo alguno, tal como establecen las normas internas. La presión de los médicos logró que la dirección de la entidad pública involucrada restituya solo a tres de los cinco trabajadores exonerados, estableciendo un precedente negativo para el ejercicio de los derechos laborales colectivos en el país.

ALERTA LABORAL N° 69

(MARZO 2012)

La “desaparición” del salario en la vida de los adultos mayores es una de las características más significativas de su trabajo. Siete de cada 10, trabajan por cuenta propia.

EL EMPLEO DE LOS ADULTOS MAYORES

OTRA COSA ES TRABAJAR DE VIEJO

En las ciudades del eje urbano central, el universo estimado de los adultos mayores que se encontraba trabajando el 2010 era de 96.129 personas, 52.448 hombres y 43.679 mujeres (ECEDLA, 2010). Destaca la elevada proporción de mujeres (45 por ciento), y resulta consistente por su mayor esperanza de vida luego de los 60 años.

En general, se trataría de personas que venían trabajando desde antes, logrando enfrentar la discriminación por motivos de la edad para la permanencia o acceso a empleos asalariados, o, en su caso, personas que han logrado una relativa sostenibilidad de las actividades económicas por cuenta propia que realizan.

Una de las condiciones que permite a la mayoría de las personas continuar trabajando hasta edades avanzadas es haber logrado una cierta estabilidad en el trabajo desde la etapa de transición a la vejez (entre los 50 y 59 años de edad).

Esto no significa, sin embargo, desconocer que la urgencia por cubrir los costos de subsistencia lleva a que algunas personas que ya no trabajaban e incluso que nunca trabajaron —como es el caso de muchas mujeres afectadas por la viudez— contribuye a elevar el volumen de personas mayores incorporadas al mundo del trabajo.

En términos generales, el empleo o las formas de inserción laboral de los adultos mayores presenta un perfil ocupacional asentado en las actividades terciarias y ocupaciones que demandan menores calificaciones para su desempeño, con un bajo grado de trabajo asalariado y concentrado en el llamado sector informal urbano.

En actividades terciarias

En un escenario donde el empleo urbano se concentra en las actividades terciarias, no resulta extraño que cerca del 70 por ciento de los adultos mayores también se ocupe en estas actividades: el 42,6% en el comercio y el 27,1% en los servicios personales diversos y los servicios sociales (educación y salud). En esta última actividad existe un grupo relativamente amplio de personas que permanecen ocupadas esperando la mejora en la calidad de las prestaciones sociales para jubilarse. La manufactura, el transporte y la construcción son, en ese orden, las otras actividades donde se desempeña el 30% restante.

A medida que avanza la edad, la concentración en las actividades terciarias, y dentro de éstas en las menos calificadas, marca el rasgo específico de la inserción de los adultos mayores en el mercado de trabajo. Esta configuración se explica por

el retiro de las personas que habiendo tenido ocupaciones de mejor calidad logran jubilarse a menor edad.

Los hombres presentan una inserción relativamente diversificada, manteniendo su concentración en el sector terciario (54 por ciento). En cambio, entre las mujeres es notorio el predominio de la ocupación en actividades terciarias (88,1 por ciento), principalmente en el comercio (61,9 por ciento), ya sea porque continúan un trayecto laboral anterior o por las menores barreras de acceso que presenta al ingreso de nuevos ocupados.

Trabajan más en ocupaciones no calificadas

Las principales ocupaciones o tareas que realizan los adultos mayores se concentran en las ocupaciones no manuales y manuales menos calificadas (73 por ciento). Este es otro rasgo estructural asociado con un desarrollo capitalista atrasado que configura un tipo de demanda de trabajo en la que predominan los puestos o tareas de baja calificación. Así, los factores individuales como la edad o el nivel educativo alcanzado solamente refuerzan esta forma de inserción ocupacional.

En las ciudades del eje, cerca de dos tercios del conjunto de ocupados pertenece a los estratos no calificados y, en la edad adulta mayor, este porcentaje se incrementa hasta el 73 por ciento. Este perfil ocupacional es similar entre hombres y mujeres, aunque la proporción de éstas últimas en trabajos no calificados llega hasta el 77 por ciento. Las principales ocupaciones que realizan los hombres y mujeres mayores se observan en el siguiente cuadro.

Menos como asalariados

Como en otros países de la región, el cambio más importante en la población adulta mayor se observa en la distribución de los ocupados entre el trabajo asalariado y no asalariado. Las oportunidades para realizar una actividad bajo relación de dependencia se reducen drásticamente con la edad, lo que lleva a un claro predominio del trabajo por cuenta propia que se realiza en forma unipersonal o con el apoyo de otros miembros del núcleo familiar y como titulares de una empresa o negocio (74 por ciento).

El factor que lleva a que los mayores —en particular los hombres— puedan seguir trabajando como asalariados es que la mayoría (dos de cada tres) siguen cotizando al sistema de pensiones y postergaron lo más posible el momento del retiro para acceder a una pensión de jubilación que les asegure buenas condiciones de vida durante la vejez.

Entre los adultos mayores que se ocupan en actividades no asalariadas, la posición como trabajadores por cuenta propia cobra importancia, tanto para los que venían de ese trayecto como para los desplazados de otras categorías ocupacionales. De esta manera, el 62,4 por ciento de los adultos mayores de esta posición eran trabajadores por cuenta propia, algo más del 15 por ciento en comparación con la etapa de transición a la vejez. En cambio, la posibilidad de permanecer en las posiciones

de profesionales independientes y como dueños de empresas o negocios se reduce, aunque en este último caso, en menor grado.

La indagación sobre los motivos para trabajar como asalariado o como independiente realizada por el INE el 2007, muestra la influencia de la trayectoria laboral sobre la forma de inserción en la vejez. El 85 por ciento de los asalariados argumenta que siempre trabajó bajo relación laboral, mientras que el resto valora el salario fijo o los mayores montos salariales que pueden obtener, por lo tanto, cada vez que pierden un empleo siguen presionando por otro similar.

Sin embargo, más allá de la voluntad de los individuos, son los factores estructurales —baja demanda de empleo, discriminación y segregación por factores de edad y sexo— los que en definitiva determinan que esta expectativa pueda concretarse, por lo tanto, más temprano que tarde tienden a ser excluidos de esta posibilidad.

Por su parte, las personas que trabajan como independientes refieren motivos asociados con trayectorias laborales más diversas. Menos de la mitad (44,7 por ciento) señala que siempre realizó actividades por cuenta propia, en parte para continuar una tradición familiar; otros argumentan motivos asociados con la dificultad de acceder a un empleo asalariado (20,4 por ciento) o para cumplir con las exigencias que éste impone, como sujetarse a un horario o a las órdenes que ya no pueden o no están dispuestos a aceptar (17,5 por ciento).

Más en el sector informal

Como en otros países de la región, el predominio de trabajadores independientes entre los adultos mayores remite al sector informal como condición de posibilidad para seguir trabajando. El 2010, el 78,9 por ciento de los mayores, el 70 por ciento de los hombres y casi el 80 por ciento de las mujeres se ocupaba en este sector, contando con dotaciones diferenciadas de capital y conocimientos para hacerlo en unidades económicas familiares o como propietarios y asalariados en pequeños talleres y negocios semiempresariales.

Entretanto, las oportunidades para permanecer o acceder a un nuevo empleo en los sectores empresarial o estatal, que se encuentran al alcance de menos del 30% de los adultos mayores, parecen estar reservadas para los hombres y, entre éstos, para los que tienen mejores niveles de instrucción. La ocupación en actividades domésticas en hogares ajenos (servicio doméstico) realizadas casi exclusivamente por las mujeres también pierde importancia como fuente de empleo a medida que avanza la edad.

“He sabido administrar mis pequeñas ganancias”

Marcelino, 73 años, viudo

“Yo estaba en el campo y he venido a los siete años a La Paz. Hasta los 12 años llegaba a la Camacho y trabajaba como aparapita (cargador). Un poco más joven empecé a trabajar como albañil. Me gustaba trabajar en la construcción; trabajé como jornalero y después ya me independicé, me he vuelto contratista. Después entré a trabajar en una embotelladora; como asalariado he trabajado en la empresa; también a uno le explotan y el sueldo no te alcanza, por eso allí trabajaba día y noche para ganar algo más.

“En estos trabajos estaba aportando para la jubilación. A mí me descontaban todo y la obligación de aportar también la tenía la empresa, pero no lo habían hecho, apenas tenía tres años y medio de aportes. Me pedían que traiga papeles para demostrar, hasta que me aburrí y dije para qué voy hacer trámites para tan poco, entonces abí he perdido la jubilación; no me quejo de no ser jubilado.

“Cuando yo trabajaba como independiente en la construcción, de abí me ha caído una pequeña ganancia que he sabido administrar gracias a mi Dios. Con eso hice mi casita y desde que dejé de trabajar como albañil, como hace 10 años, he abierto una ducha pública que para mí es una distracción, vienen clientes o amistades y me hablan; así me distraigo y olvido la muerte de mi señora. Claro que también es mi actividad para no vivir de otros; como ya me sacrificué, ahora estoy viviendo bien, saco más o menos 1.500 Bs de ingreso fijo. No le pido nada a nadie, más bien yo algo dejaré a mis hijos”.

Principales ocupaciones del adulto mayor

Ocupaciones masculinas	Ocupaciones femeninas
<ul style="list-style-type: none">• Comerciantes o vendedores• Artesanos y operarios en distintos rubros• Conductores de transporte público• Profesores• Porteros, cuidadores y afines• Directivos y dirigentes	<ul style="list-style-type: none">• Comerciantes o vendedoras• Cocineras en restaurantes• Artesanas

Hombres o mujeres, los adultos mayores ganan menos que en cualquier otra edad. Y las mujeres ganan la mitad de los hombres.

CONDICIONES DE TRABAJO

LOS INGRESOS LABORALES DE LOS ADULTOS MAYORES

La situación de bajos ingresos que afecta a los ocupados en todos los grupos de edad, presenta características más duras entre los adultos mayores: mayor inestabilidad en los ingresos; salarios e ingresos inferiores al resto de la población ocupada; amplias brechas de ingreso por categoría ocupacional y género; y fuerte desigualdad en su distribución.

La inestabilidad en los ingresos se constituye en una característica distintiva de las condiciones de trabajo entre los mayores que se ocupan como asalariados. Mientras en la etapa de transición (el tramo entre los 50 y 59 años de edad) el 84,2 por ciento estaba sujeto al pago de un salario fijo, en las edades avanzadas este porcentaje se reduce al 69 por ciento, con una importante diferencia dependiendo del sexo.

Mientras los hombres —quizás porque en su mayoría se mantienen en el mismo empleo— todavía gozan de una remuneración fija (74,4 por ciento), las mujeres transitan desde empleos con sueldo o salario fijo a otros donde la forma de remuneración es a destajo (52 por ciento), es decir que la posibilidad de permanecer como asalariadas tiene lugar a expensas de su mayor explotación.

Considerando a los asalariados y trabajadores independientes de manera conjunta, el 86 por ciento de los adultos mayores tenía ingresos variables o fluctuantes el 2010. Independientemente del indicador con el que se vea, los adultos mayores ganaban menos que los ocupados en cualquier otro grupo de edad y, en particular, de aquellos que se encuentran en la etapa de transición.

El 2010, los adultos mayores ganaban en promedio 1.190 Bs. En el caso de los hombres, el monto de sus ingresos era de 1.568 Bs y el de las mujeres de apenas 749 Bs, marcando una brecha que las distanciaba ampliamente de estos y de sus pares en los otros grupos de edad.

Desde esta otra mirada, se puede concluir que más de la mitad de los adultos mayores, el 47 por ciento de los hombres y el 64,7 por ciento de las mujeres que trabajaban como independientes, eran potencialmente dependientes económicamente de otros miembros de sus hogares para asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas. Es que solo el 5 por ciento de todas las personas que continúan trabajando tienen una pensión jubilatoria o renta de vejez, y no son precisamente los que laboran como independientes.

Por otra parte, si los adultos mayores tuvieran como única fuente de ingreso el que obtienen por su trabajo, la mayoría estarían expuestos a la pobreza extrema y moderada, tal como ocurre con el resto de la población ocupada. Una aproximación a este indicador a través de la distribución de las personas por quintiles de ingreso laboral muestra que el 2010, el 57,5 por ciento pertenecía a los quintiles I y II (muy bajo y bajo); entre los no asalariados, el 67 por ciento estaba en esta posición económica reflejando que su permanencia en el trabajo no necesariamente les permite enfrentar el riesgo de caer en la pobreza.

En contraste, más de dos tercios de los asalariados (68,2 por ciento) tenían en su trabajo un medio para asegurar una calidad media y alta de vida y, solamente uno de cada tres pasaría a engrosar las filas de los pobres.

La “renta dignidad”

Si esto es así, también se puede concluir que el ingreso que proviene de la renta dignidad —beneficio que cubre a todas las personas de 60 años— cobra una especial relevancia para costear los gastos de subsistencia para más de la mitad de los adultos

mayores —quintiles ingreso muy bajo y bajo— en particular, de aquellos que con su ingreso laboral no logran cubrir ni siquiera su alimentación. Algunos lo utilizan como capital de operaciones para mantenerse en actividad.

“No alcanza para nada, solo para pequeños gastos, por eso yo cobro cada tres meses, para poder reunir y lo utilizo para comprar insumos para la comida de la casa” (Hombre, 74 años).

“Mi renta la destino exclusivamente para los alquileres, pago 200 Bs. La renta que recibe mi pareja es solamente para ella, yo cubro otros gastos con lo que me pagan por mi trabajo” (Hombre, 68 años).

“Con ese bono yo pago el teléfono, alguna vez utilizo para sacar los productos de Avon que vendo para ayudarme, depende de la necesidad del momento” (Mujer, 63 años).

Por último, la pérdida o disminución de ingresos laborales o la baja cuantía de las jubilaciones que lleva a la menor contribución de la mayor parte de los adultos mayores a la economía familiar, conduce a que sus hogares se encuentren ubicados en los escalones más pobres de la estructura social.

Como doña Clementina, que quisiera tener al menos “un puestito donde pueda vender caramelos”, las mujeres son las más afectadas por la falta el empleo entre los adultos mayores, hasta el grado de la inactividad forzosa.

DESEMPLEO

LA AMARGURA DE SER VIEJO Y SIN TRABAJO

La participación de los adultos mayores en la actividad económica no siempre se traduce en ocupación efectiva sino también en desempleo abierto que en el 2010 llegó a una tasa de 5,4% siendo más alta entre los hombres (6,1%) por su mayor propensión a trabajar como asalariados.

En un escenario de limitadas oportunidades de empleo sobre todo para los jóvenes menores de 25 años, y en menor grado para las personas de 25 a 44 años, la medida de la discriminación de las personas adultas en el mercado laboral se encuentra en su nivel de desocupación que duplica al que presentan los hombres de 45 a 59 años.

En cambio, entre las mujeres, a la dificultad por encontrar un empleo asalariado le sigue generalmente la inactividad, lo que oculta la verdadera magnitud del desempleo femenino en todas las edades.

No obstante, se debe destacar que las mujeres adultas mayores también presentan niveles de desocupación más elevadas en comparación con el grupo de 45 a 49 años. En cifras absolutas, el 2010 los mayores que buscan activamente un trabajo llegaban a 6.873 personas solamente en las ciudades del eje, de las cuales 4.919 eran hombres y 1.954 eran mujeres.

La división sexual del trabajo y los roles de género que han limitado las trayectorias laborales de las mujeres no se modifican con la edad, por cuanto son las mujeres quienes aún en edades avanzadas realizan las tareas que en muchos casos facilitan la salida de otros miembros del hogar al mercado laboral

La posibilidad de que las personas mayores no se vean obligadas a incorporarse a la actividad económica depende de dos factores: del acceso a la jubilación o renta de vejez, y de la existencia de redes familiares que permiten transferir o compartir los escasos recursos disponibles para la subsistencia. Solo un reducido porcentaje vive en soledad.

¿Cómo hacen para subsistir?

En las ciudades del eje, solo el 21,3 por ciento de los adultos mayores tiene como principal fuente de ingresos a la jubilación o renta de vejez, el 35,8 por ciento vive exclusivamente de los ingresos que provienen de su trabajo, el 32,4 por ciento restante no cuenta con ingresos propios y solo el 5,5 por ciento tiene ingresos mixtos, es decir que cuando las personas tienen jubilación o renta de vejez por lo general ya no presionan en el mercado laboral.

Los hombres se encuentran en mejores condiciones para enfrentar la subsistencia mediante el acceso a distintas fuentes de ingreso (87,5 por ciento) donde el trabajo tiene un papel central; en contraste, la mayor parte de las mujeres se caracteriza por no tener ingresos (52%).

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo se trasladan a la vejez en la forma de una mayor vulnerabilidad social, dependencia y pobreza para las mujeres, quienes desde las edades de transición a la vejez (45 a 59 años) presentan mayores restricciones para la generación de ingresos propios, tanto por la inactividad como por sus mayores tasas de desempleo.

Si bien un reducido porcentaje ha logrado acceder a una pensión de vejez por derecho propio o como derecho habiente (14,2 por ciento), porque sus cónyuges tuvieron mayor acceso a la seguridad social durante el período previo a la instauración de las políticas de libre mercado, la baja cuantía de las prestaciones sociales y la carencia de ingresos propios continúa siendo un importante factor de inequidad para las mujeres mayores.

“Por lo menos conseguir un puestito...”

Clementina, 60 años, viuda

“Cuando vivía mi esposo también le ayudaba a trabajar o hacía cualquier otro trabajo, tejía chompas, algo hacía, varias cosas hacía. Ahora ya no trabajo, deben ser casi unos 10 años, desde que tenía 50 años, porque mi esposo estaba enfermo y necesitaba cuidarle. Dejé de trabajar por cuidarlo a él.

“Desde que murió mi esposo quise volver a trabajar, y mucho, pero nos rechazan por la edad, dicen por ejemplo que hasta las manos se ponen mal, no se puede hacer las cosas rápido, por eso ya no nos contratan.

“La verdad es que prácticamente ya no se trabaja con ese entusiasmo, estamos cansados, ahora ya no puedo trabajar como antes. Una le podría dedicar unas siete y hasta ocho horas haciendo un esfuerzo, pero otros no quieren también así, te hacen pasar una o dos horas y eso es mucho.

“Por ahora estaba cuidando a mis nietos, ya están grandes y me necesitan menos. Me gustaría cuidar niños, o algo que sea fácil. Puedo trabajar los cinco días pero menos horas, pero ya no he buscado donde emplearme. Por lo menos conseguir un puestito donde pueda vender caramelos, algo para vender, creo que eso es lo único que haría... pero son más bien mis deseos”.

ALERTA LABORAL N° 70

(MAYO 2012)

El incremento del 20% del salario mínimo dado el 2011, sólo se pudo cubrir el 45,7% del costo de una canasta mínima de alimentos. En términos reales, el salario mínimo está estancado y su poder de compra es menor que hace 10 años.

DESDE 1985 SE HA PRIORIZADO LA ESTABILIDAD Y LA GANANCIA DE LOS EMPRESARIOS

LA POLÍTICA ES CONTENER EL SALARIO

La política salarial aplicada en Bolivia en las últimas décadas no ha contribuido a la mejora del salario mínimo nacional (SM). Desde 1985, el salario mínimo no se fijó en función del costo de vida y su nivel estuvo subordinado a los objetivos de estabilidad de precios, la eliminación de presiones a los presupuestos públicos¹ y la creación de condiciones para preservar la ganancia empresarial.

Debido a esta política deliberada de contención salarial, el SM fue actualizado únicamente con referencia a la inflación del año anterior, sin modificar la base la base que fue fijada, muy por debajo del valor de la fuerza de trabajo.

Durante el período 2001-2011, el SM nominal se incrementó en 103,7%; en cambio su poder de compra apenas aumentó en 16,6%; esto equivale a decir que el salario mínimo real se mantuvo prácticamente estancado.

Este es el saldo del congelamiento del SM durante algunos años (2003-2004) y de su crecimiento nominal a tasas inferiores al aumento en el nivel de precios en otros (2007, 2008, 2010). Con esta evolución, hasta el 2005, el SM registró una pérdida promedio anual de 1,6% en su poder adquisitivo, mientras que desde 2006 mostró una mejora exigua del 3,1% anual en promedio.

Muy lejos del costo de vida

Desde el 2006, el nivel de precios de los alimentos aumentó a un ritmo mayor a la inflación promedio. Esto hizo que el costo de la Canasta Normativa Alimenticia (CNA), que una familia promedio de cinco personas requiere consumir para satisfacer sus necesidades mínimas energéticas y de nutrientes esenciales, aumente en más del 100% hasta el 2011, mientras el valor del SM, pese a sus incrementos nominales, pase a representar un porcentaje cada vez menor de este componente básico del valor de la fuerza de trabajo.

Mientras el 2001 el SM permitía cubrir el 48% del costo alimenticio de una familia tipo de cinco personas, el 2011 este porcentaje se redujo al 45,5%. Por ejemplo, el 2011 el aumento nominal del SM fue del 20%, el más elevado de los últimos años, pero solo contribuyó a mejorar su poder de compra en 11,8%. Si todo el SM hubiera sido

destinado a la compra de alimentos, con ese nuevo valor (Bs 815), los trabajadores habrían alcanzado a cubrir menos de la mitad del costo de la CNA.

El bajo nivel en que permanece el SM y su creciente alejamiento del valor, incluso fisiológico de la fuerza de trabajo², exige modificar el enfoque político de la política salarial hacia otro que permita una mejor distribución de los ingresos que se generan en la producción. De otro modo, los incrementos al SM nominal sobre una base tan baja como la actual, no tendrán impacto en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

Una mejora salarial puede tener efectos en la reducción de un porcentaje de la tasa de ganancia empresarial, pero a cambio favorecería el consumo de los trabajadores con efectos sobre la demanda agregada y la dinámica productiva en sectores que hacen uso intensivo de mano de obra. Sin embargo, la política y la práctica estatal y empresarial siguen condenando a la mayor parte de los trabajadores a sobrevivir en condiciones de pobreza y miseria.

Los más bajos de la región

Durante la última década, Bolivia se mantuvo como el país con los salarios mínimos y medios más bajos de América Latina, en particular entre los países andinos. Esto ocurre en un escenario de correlación de fuerzas cada vez más adverso para los intereses de los trabajadores, empeorado por el desempleo, la precariedad laboral y la penalización de la protesta, que busca debilitar aún más la capacidad de negociación y de representación de los sindicatos.

De acuerdo a la Comunidad Andina de Naciones (CAN), comparando el año inicial y final de la década pasada (2001-2010), Bolivia presenta un rezago cada vez mayor en el valor del SM, reflejando que la política de moderación del salario mínimo fue más intensa en el país, con los efectos que esto tiene sobre los salarios medios de gran parte de los trabajadores.

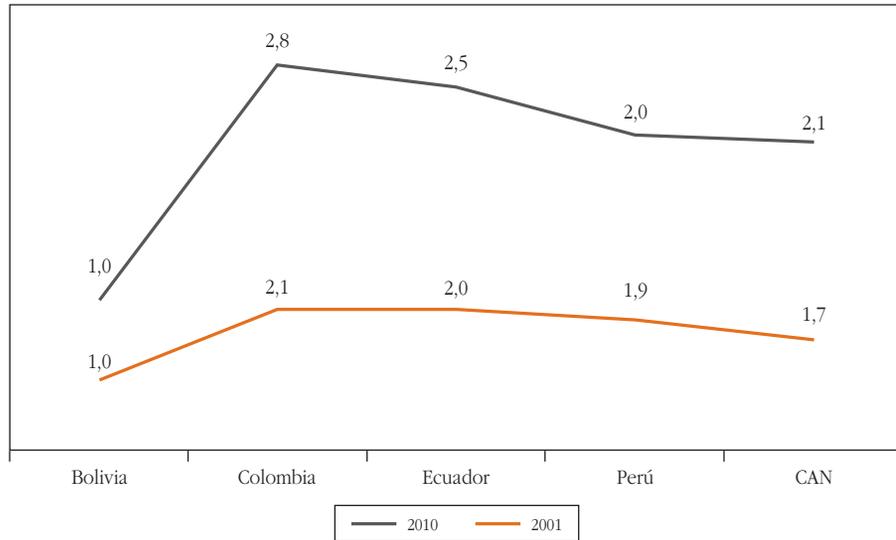
Como se ve en el gráfico 1, entre el 2001 y el 2010 Bolivia ha empeorado su situación respecto de otros países de la región andina; mientras en el 2001, el SM de Bolivia estaba por debajo del promedio de la CAN en una relación de 1 frente a 1,7; en el 2010, esta relación se aleja hasta representar más del doble: 1 frente a 2,1. Lo anterior refleja que otros países de la región han alcanzado incrementos más significativos que los dados en el país.

NOTAS:

1. En Bolivia el SM sirve de referencia para la fijación de la pensión mínima de jubilación, para el pago de subsidios, tributos (RCIVA) y bonos como el de antigüedad.
2. El valor fisiológico es una fracción minoritaria del valor de la fuerza de trabajo que sólo toma en cuenta el costo de un conjunto de alimentos con un valor nutricional esencial para la reposición de energías, excluyendo inclusive los medios de preparación de esos alimentos, como son el uso de energía y otros insumos. El valor de la fuerza de trabajo incluye además de los alimentos, todos los otros bienes y servicios necesarios para su reproducción en condiciones históricas normales.

Gráfico 1

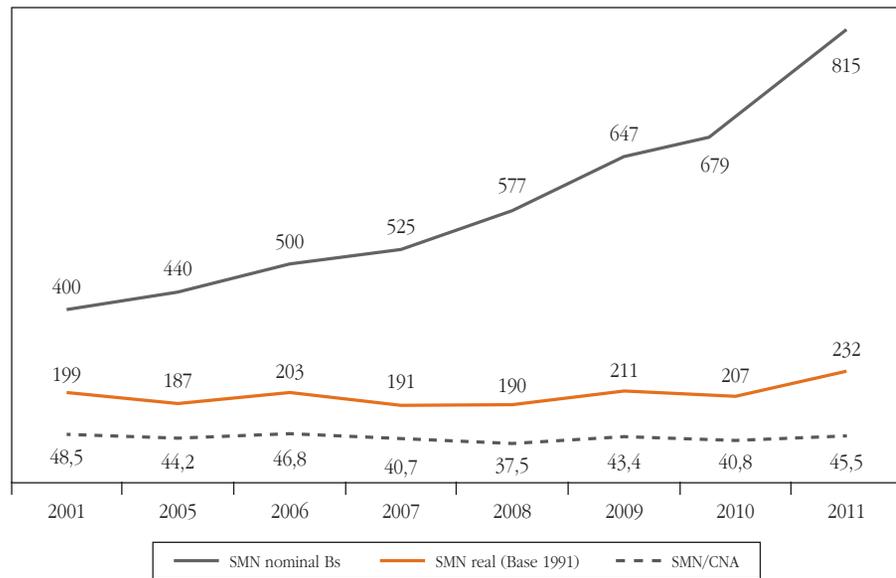
CAN: Salario Mínimo Legal por países, 2001-2011 Bolivia=1



Fuente: CAN, 2010.

Gráfico 2

Salario mínimo y costo de la canasta alimentaria, 2001-2011



Fuente: CEDLA.

Cuadro 1
Evolución del salario mínimo y la CNA, 2001-2011

Salario mínimo nacional	Crecimiento prom. anual		Índice 2001 = 100
	2001-2005	2006-2011	
SMN nominal Bs	2,4	14,2	203,7
SMN real (Base 1991)	-1,6	3,1	116,6
CNS (Bs corrientes)	4,7	10,3	217,5

Fuente: CEDLA.

Los salarios reales en el sector privado cayeron en 1,7 por ciento

La recuperación del crecimiento económico benefició a los ingresos fiscales y a la ganancia empresarial

La moderación del crecimiento de los salarios a la que han sido sometidos los trabajadores, ha sido intensa en todos los sectores del mercado de trabajo y no solo en el llamado “informal” como generalmente se cree.

La información estadística oficial sobre los salarios medios en el sector público y privado empresarial, muestra que desde 2001 éstos aumentaron menos que los precios, lo que hizo que su poder adquisitivo disminuya en el sector empresarial y aumente en un porcentaje insignificante en el sector público.

Desde el 2006, la recuperación del crecimiento económico benefició todavía más a los ingresos fiscales y a la ganancia empresarial, a expensas de los ingresos de los trabajadores. Así, la capacidad de compra del salario medio en el sector empresarial se redujo en 1,7 por ciento en promedio cada año, afectando sobre todo a los profesionales y empleados.

En cambio, los obreros lograron una pequeña mejora, sobre todo los menos calificados (1,6 por ciento), lo que está asociado casi exclusivamente con el boom temporal de la construcción, puesto que los obreros de la industria manufacturera permanecieron entre los grupos más afectados por las bajas remuneraciones.

En el sector público, los salarios nominales fueron congelados desde 2006 lo que hizo que su capacidad de compra apenas aumente en 1,1 por ciento en promedio cada año. Sin embargo, si se excluye a una parte del personal eventual calificado, los empleados y obreros de todos los demás grupos ocupacionales vieron disminuir paulatinamente el poder de compra de sus ingresos.

Ahora bien, la caída del salario real considerando el promedio general, apenas expresa la realidad del problema salarial que enfrentan los trabajadores en estos sectores; las políticas de contención salarial y el aumento de la contratación temporal han llevado a una mayor polarización salarial, de manera que el 2011, seis de cada diez ocupados en el sector empresarial y cuatro de cada diez en el sector estatal ganaba por debajo del promedio (Bs 2.900 y Bs 2000, respectivamente).

Debido a este comportamiento de los salarios, el subempleo por ingresos en el sector empresarial tiende a igualarse al que se registra en el sector capitalista más atrasado como es el semiempresarial, a pesar de las brechas de productividad que los separa.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Además de la subvaloración del trabajo, las tendencias registradas reflejan la ausencia de inversiones productivas capaces de elevar la productividad en el conjunto de la economía, lo que supone continuidad antes que cambios en el modelo de desarrollo instaurado en los ochenta.

Cuadro 2
Crecimiento salario medio real sector privado, 2001-2010 1/

Ocupaciones	2001-2006	2006-2010
Prom. General	-0,1	-1,7
Gerentes y Adm.	1,5	-1,4
Profesionales	-0,1	-2,1
Otros profesionales	-2,7	-0,3
Empleados	-0,7	-1,6
Otros empleados	-3,7	-1,2
Obreros especializados	1,6	0,8
Otros obreros	2,0	1,6

Nota: 1/ ciudades del eje central en establecimientos de cinco y más personas ocupadas.
En Bs de 1991. A diciembre de cada año.

Fuente: INE, 2011. Elaboración CEDLA.

Cuadro 3
Crecimiento salario medio real sector público, 2001-2010 1/

Ocupaciones	2001-2006	2006-2010
Prom. General	-0,4	1,1
Directivos	-3,6	-1,9
Profesionales y técnicos	2,2	1,5
Administrativos	-1,1	-1,0
Personal de servicio	0,8	-1,2
Obreros	-0,3	-2,9
Personal eventual	-3,7	5,2

Nota: 1/ ciudades del eje central en establecimientos de cinco y más personas ocupadas.

En Bs de 1991. A diciembre de cada año.

Fuente: INE, 2011. Elaboración CEDLA.

Desvalorización del trabajo y costo de vida

En las condiciones de atraso tecnológico y baja productividad en las que operan las empresas en los diferentes sectores de actividad económica, la explotación del trabajo tiende a profundizarse.

Se amplía la brecha salarial entre los trabajadores calificados y no calificados, permanentes y temporales, entre los que ganan a destajo y por tiempo de trabajo, llevando a una polarización de los ingresos en las principales ciudades del país. Asimismo, la creciente desvalorización del trabajo asalariado tiene repercusiones sobre los bajos ingresos que obtiene la mayor parte de los trabajadores independientes, por la vía de la estrechez de la demanda por sus bienes y servicios.

La información que proviene de la encuesta de empleo realizada por el CEDLA el 2011, muestra que el promedio general del ingreso neto en la ocupación principal era de Bs 1.883; los obreros, trabajadores por cuenta propia y empleadas/os del hogar eran los peor remunerados. Ese año, más de dos tercios de los trabajadores tenía un ingreso inferior al promedio y el 32% ni siquiera ganaba el equivalente al salario mínimo.

Sin embargo, el grado en el que se ha disminuido el precio de la fuerza de trabajo se mide por su relación con el costo de la canasta normativa alimenticia, que representa el mínimo de consumo requerido para la reproducción fisiológica de la familia. Con pocas diferencias, más de seis de cada diez trabajadores asalariados y por cuenta propia tenían un ingreso inferior a ese costo el año pasado.

Esto significa que en la actualidad una parte creciente del ingreso generado en la producción se queda como ganancia manos de los empresarios y como impuestos en el Estado, empobreciendo a la mayoría de los trabajadores.

Cuadro 4

Ciudades del eje. Ingreso mensual y costo de vida, 2011

Ocupacional	Promedio	% inferior al prom.	% inferior al SM	% inferior a la CNA
Total	1.883	67,1	32,8	64,8
Obrero	1.732	67,4	27,7	67,4
Empleado	2.067	73,2	24,6	62,9
Cuenta propia	1.651	67,1	43,0	68,2
Profesional indep.	3.499	70,1	14,7	30,2
Empleador	2.742	63,3	15,8	42,0
Empleada o hogar	737	100,0	68,9	97,9

Nota: 1/ salario mínimo: 815 Bs.

2/ canasta normativa alimentaria-CNA: 1.752 Bs a julio de 2011.

Fuente: ACEDLA, 2011. Elaboración CEDLA.

Choferes asalariados, obreras de la manufactura y vendedores en el comercio engrosan la lista de las ocupaciones peor pagadas en las ciudades del país. Ganan menos de Bs 7,20 por hora y son las mujeres quienes soportan más esta condición, como efecto de la segregación laboral.

LOS PEOR PAGADOS

¿QUIÉNES SON Y DÓNDE TRABAJAN?

En un país en el que se “distingue” por tener los salarios más bajos de la región, saber quiénes son los peor pagados es como poner el dedo en la llaga más expuesta de una herida que recorre una buena parte del cuerpo. Pero lo que inspira esta nota es mostrar que el actual modelo de crecimiento económico está generando empleos poco productivos y remunerados con salarios bajos en todos los sectores del mercado laboral.

La mayor parte de los nuevos empleos generados durante los últimos años pasaron a engrosar las ocupaciones no calificadas con las que se asocian las condiciones de trabajo más precarias (fundamentalmente en servicios personales diversos, la construcción y el comercio). Y lo precario implica necesariamente los bajos salarios. Es decir, la economía boliviana ha ido generando más empleos, pero con las peores condiciones y muy mal pagos.

En el 2011, los trabajadores/as peor remunerados percibían un salario neto inferior a Bs 7,20 por hora¹; muchos de ellos eran conductores de transporte, vendedores del comercio y obreros de la industria manufacturera. En el caso de las mujeres, a las anteriores ocupaciones se suma el servicio doméstico.

¿Dónde trabajan?

El mayor porcentaje de los trabajadores peor remunerados se encuentra en el sector semiempresarial, conformado por unidades económicas de pequeña escala, donde los dueños también participan directamente en la producción de bienes y servicios.

Un porcentaje menor, pero igualmente elevado, se encuentra en el sector empresarial. En el sector estatal los trabajadores peor remunerados disminuyen a menos de la mitad en comparación con los demás sectores y se hallan concentrados en el rubro de la construcción vinculado con las obras públicas municipales.

Esta distribución de los trabajadores peor remunerados muestra que ya no es posible asociar empleos de calidad con el sector empresarial y empleos precarios con el llamado sector “informal”, al menos en términos de los salarios.

Mujeres, siempre a la zaga

Entre los peor remunerados predominan las mujeres; es decir, la segregación ocupacional que sufren en el acceso a empleos persiste aun cuando se trata de los puestos menos calificados. Las empleadas del servicio doméstico, las obreras de la

industria y la construcción en el sector empresarial, las empleadas en los servicios de transporte y en el comercio semiempresarial, que se hallan generalmente sujetas a la contratación temporal y a formas de pago a destajo, son las más expuestas al pago de bajos salarios.

Entre los hombres, los peor remunerados son conductores del transporte en el sector empresarial; los obreros de la construcción en el sector estatal y los obreros de la industria en el sector semiempresarial, los siguen en esta penosa lista.

Salarios por hora de los peor pagados

El salario promedio por hora entre los peor pagados es de 4,50 Bs y equivale al 60% de la mediana del salario (7,20 Bs). Llega a 5,40 en el sector estatal, a 4,90 en el empresarial y a 4,20 en el semiempresarial. Esto significa que son los trabajadores con mayor probabilidad de caer en la pobreza extrema, sobre todo cuando se ocupan en el comercio, transporte y, en el caso específico de las mujeres, cuando además se ocupan en el servicio doméstico y la manufactura semiempresarial.

NOTA:

1. Los peor pagados son aquellos que perciben un salario neto inferior a la mediana. La mediana es el monto del ingreso/horario por encima o por debajo del cual se encuentra la mitad de los ocupados; el 2011 este monto era de Bs 7,20 por hora. Este monto está por debajo de lo que un trabajador tendría que ganar por hora para cubrir, al menos, el costo de los alimentos que consume.

Como no pretende tocar los intereses de la gran propiedad agraria, el Gobierno está poniendo especial interés en las TCO y los parques nacionales para atenuar la demanda por mayores dotaciones de tierra por parte de campesinos y colonizadores

GOBIERNO DA SU RESPALDO AL AGRONEGOCIO

TIERRAS COMUNITARIAS DE ORIGEN Y PARQUES NACIONALES EN LA MIRA

Hasta diciembre de 2010, el Gobierno del MAS revirtió 855.823 hectáreas a medianas y grandes propiedades por incumplimiento de la función económica social, por existencia de relaciones servidumbres y por actos fraudulentos, lo que solamente significa el 1,5% del total de la superficie saneada y titulada a diciembre de 2010 y que alcanza a 55 millones de hectáreas.

Esta limitada reversión de tierras, contrasta con la legitimación de gran parte de las tierras que los medianos y grandes propietarios lograron acumular entre 1953 y 1993 y que alcanza a 39 millones de hectáreas. Por ello, los grandes y medianos propietarios siguen monopolizando las mejores tierras del país, tanto para la producción agrícola como para la ganadería.

En cambio, la distribución de tierras a favor de pueblos indígenas y campesinos se basó fundamentalmente en la identificación de tierras que siempre fueron fiscales, la mayoría de ellas con vocación forestal y poco aptas para la agricultura, por lo que el gobierno no pudo impulsar la producción agrícola campesina, tal como pregona la propaganda gubernamental.

Expansión hacia las TCO y parques nacionales

Como se ha visto, la “reforma agraria” del MAS no ha tocado —ni pretende hacerlo— los intereses de los terratenientes y grandes empresarios agrícolas y ganaderos (nacionales y extranjeros) que concentran las mejores tierras y gran parte de la producción agrícola y ganadera del país.

En este sentido, la estructura agraria que ha consolidado la reconducción comunitaria de la reforma agraria, la Ley de la Revolución Productiva Comunitaria Agropecuaria”, la propuesta de ley de tierras de la CSUTCB, las reiteradas declaraciones de dirigentes campesinos oficialistas en sentido de “auditar” a las Tierras Comunitarias de Origen (TCO) para identificar tierras supuestamente excedentarias, las intenciones gubernamentales en relación a la construcción de una carretera que atraviese el Territorio Indígena y Parque Nacional Isiboro Sécore (TIPNIS) y las conclusiones del denominado “Encuentro Plurinacional”, son señales que permiten inferir la orientación de la futura política de tierras del gobierno.

Inclusive, durante el mencionado conflicto con el TIPNIS, la propaganda oficial se encargó de remarcar este hecho, aunque dando a entender que esta distribución no era “justa” ni “equitativa”, pues vastos sectores campesinos no se habrían beneficiado con la distribución de tierras durante el gobierno del MAS.

Por ello, el nuevo curso de la “reforma agraria” del gobierno distribuirá tierras fiscales disponibles —fundamentalmente forestales— para su conversión en áreas de producción agrícola o ganadera, y consolidará legalmente los asentamientos de colonizadores sobre Tierras Comunitarias de Origen (TCO) y parques nacionales ya existentes.

Asimismo, quedó en evidencia que el gobierno promoverá mayores asentamientos en este tipo de territorios con el argumento de la necesidad de inversiones estatales en infraestructura vial (otra vez, el TIPNIS). Por último, “identificará” tierras con supuesta vocación agrícola o ganadera en parques nacionales para su posterior distribución.

Continúa el agronegocio

En la medida en que el gobierno no ha cambiado la estructura de tenencia de la tierra, se continuó promoviendo los cultivos del agronegocio y la exportación. Los datos oficiales permiten constatar que, en los últimos cinco años, el 76% del total del incremento de los volúmenes de producción entre 2005/2006 y 2010/2011, se explica por incrementos alcanzados por sólo dos cultivos: soya (40%), cuya producción sirve como materia prima para una agroindustria oleaginosa orientada

fundamentalmente a la exportación, y caña de azúcar (36%), cuyo incrementos en los volúmenes de producción viene siendo promovidos por la producción de alcohol para el mercado mundial.

Por ello, al no contar con nuevas tierras productivas, los campesinos e indígenas no pudieron revertir el creciente predominio de las grandes y medianas empresas capitalistas agropecuarias, que sigue acentuándose con las políticas de Evo Morales. Y es por ello también que el gobierno pretende atenuar las demandas de mayor dotación de tierras de estos sectores mirando a las TCO como futura expansión.

ALERTA LABORAL Nº 71

(MAYO 2013)

Ante el Gobierno y los empresarios que continúan minimizando el valor de la fuerza de trabajo, resulta imprescindible comprender que el salario es el equivalente a la suma del precio de todas las mercancías necesarias que componen una canasta familiar.

¿ES LA CANASTA MÍNIMA DE LA COB UNA DEMANDA INJUSTIFICADA E IRREAL?

En el actual conflicto por el salario, funcionarios de gobierno y empresarios han coincidido oponiéndose a la demanda de la COB de un salario mínimo vital de Bs 8.309, por considerarla exagerada e irreal. Esto no es extraño, pues ambos comparten la concepción de la ideología y teoría económica burguesas de que el salario no es más que la retribución que hace el capitalista al obrero por la “prestación de sus servicios durante un tiempo determinado”. Esta retribución, dice, no tendría nada que ver con factores objetivos, sino únicamente con el cálculo subjetivo del propio trabajador de lo que valdría “sacrificar su ocio” para ir a trabajar; por ello —sostienen—, el precio fijado en el mercado donde abundan los desocupados, estaría pagando “con justicia” el trabajo realizado. Como se puede observar, en esa teoría el salario no tendría nada que ver con sus costos de producción, como sucede en el caso de todas las mercancías, sino únicamente con la disponibilidad de muchos o pocos obreros que prefieren trabajar a estar ociosos.

En realidad, el valor de la fuerza de trabajo —expresado monetariamente en el salario— es equivalente a su “costo de producción”, como sucede con cualquier mercancía; por ello, debe calcularse como la suma del precio de todas las mercancías necesarias para reponer la fuerza de trabajo del obrero gastada durante la jornada de trabajo. Pero, ¿cómo calcular ese precio o salario, tomando en cuenta que la reproducción del obrero no comprende únicamente la reposición de su *fuerza de trabajo fisiológica*, sino el financiamiento de las *condiciones sociales necesarias* para su reproducción como clase social? .

En primer lugar, se define una canasta alimentaria compuesta por bienes y servicios mínimos necesarios para la alimentación del trabajador y su familia. En segundo lugar, se complementa el valor de esa canasta alimentaria en términos monetarios, con un conjunto de otros bienes y servicios necesarios para garantizar el desarrollo de la fuerza de trabajo —adquisición y mejora de las destrezas de trabajo mediante la educación, el cuidado de su salud, la vivienda, etc.— del obrero y de su familia, es decir, para garantizar la reproducción de los obreros como clase social productiva.

Una vez que hemos comprendido lo anterior, podemos afirmar que la demanda de la COB, de una canasta familiar mínima, se justifica plenamente si se busca garantizar la vida y reproducción de la clase que produce la riqueza en la actual

sociedad capitalista. Con todas las imperfecciones que se le pudiese atribuir, la canasta elaborada por la COB reivindica la forma correcta en que se debe realizar el cálculo del precio de la fuerza de trabajo. Basada en un método sencillo y realista, esa canasta destaca los componentes imprescindibles de una canasta familiar: aquellos que permiten reponer la energía física del trabajador y de su familia (reproducción de la clase obrera), y los medios que satisfacen necesidades sociales en una época y lugar determinados, relacionados con la vivienda, el transporte, la educación, la cultura, el esparcimiento, etc., es decir, para garantizar el propio desenvolvimiento de la producción y la sociedad capitalista.

El gobierno del MAS, repitiendo los argumentos de todos los gobiernos anteriores, neoliberales o no, utiliza como referencia para el aumento salarial únicamente la variación de precios determinada por el INE —cuestionable por donde se la vea—, sin contemplar para nada la composición real de los gastos que imprescindiblemente debe realizar el trabajador. Por ello, los aumentos salariales que dispone, lo único que logran es perpetuar un valor, una canasta de consumo de la familia trabajadora que reproduce su miseria.

Ahora bien, los empresarios y el gobierno aducen que calculando el salario de esa forma, la planilla salarial acabaría eliminando toda ganancia para el empleador, ocasionando el cierre de la fábrica o negocio. En realidad, la fuerza de trabajo tiene la capacidad de crear, durante el proceso productivo, un valor mayor que su propio valor, una plusvalía; es decir, genera un valor que reproduce el valor de su fuerza de trabajo consumida —que se le paga bajo la forma de salario— y, adicionalmente, produce una ganancia para el patrón. Si no se produjese ese excedente, en la cuantía necesaria para que la empresa siga compitiendo e incrementando el capital (acumulación), evidentemente ese capitalista saldrá del mercado por la propia fuerza de la competencia, que debería enfrentar con la elevación de la productividad, mediante la modernización tecnológica. Contrariamente, muchos capitalistas bolivianos se han acostumbrado a obtener sus ganancias —mejor si son cada vez más elevadas— a costa de agudizar la explotación de los trabajadores, burlando sus derechos o recurriendo a esconderse en regímenes “flexibles” o “informales” de contratación. Por su parte, los gobernantes y su burocracia que obtienen sus ingresos, a través de los impuestos, de una parte del plus valor generado por la fuerza de trabajo, buscan contener las demandas salariales para preservar el presupuesto fiscal que se debe utilizar para garantizar —a través de la persuasión o la violencia— la permanencia de este sistema de explotación.

Antes que mejorar la productividad, las empresas acudieron al fácil recurso de abaratar los costos laborales para aumentar sus ganancias, ajustando los salarios y ampliando las formas de contratación temporal mal remuneradas y sin beneficios sociales.

MÁS DE LA POLÍTICA DE CONTENCIÓN
SALARIAL

EL ABARATAMIENTO CRECIENTE DE LA FUERZA LABORAL

Con la aplicación de las políticas neoliberales, los salarios fueron fijados en un piso muy bajo y desde entonces los incrementos han sido insuficientes para mejorar su nivel y su poder adquisitivo. Las políticas salariales siguieron demandando el sacrificio “temporal” de los trabajadores para salvar las dificultades fiscales y asegurar la rentabilidad empresarial, con la promesa siempre incumplida de incrementar la inversión, generar más empleos y mejorar su calidad en el futuro.

En la realidad, antes que mejorar la productividad, las empresas acudieron al fácil recurso de abaratar los costos laborales para aumentar sus ganancias, ajustando los salarios y ampliando las formas de contratación temporal mal remuneradas y sin beneficios sociales. El Estado siguió apoyando esta estrategia, adoptando prácticas similares y, sobre todo, congelando o haciendo variar lentamente los salarios, en el marco de una política de contención salarial.

Además, a diferencia de lo que acontece en otros países de la región, donde aumenta el trabajo calificado, la demanda laboral siguió concentrada en las tareas menos calificadas para las que existe abundante mano de obra disponible, generando las condiciones para el pago de bajos salarios, en particular en la manufactura, el comercio, el transporte y los servicios personales diversos. Junto a estos factores, el progresivo debilitamiento de la capacidad de negociación de los sindicatos, siguió alimentando una correlación de fuerzas adversa para los trabajadores, que incide en el mantenimiento de los salarios en un nivel por debajo del valor de la fuerza de trabajo, es decir del costo de la canasta familiar.

De esta manera, Bolivia se mantiene como el país andino con los salarios mínimos y medios más bajos. Durante la década pasada el salario mínimo nominal (SMN) llegó casi a duplicarse (191%); en cambio su poder de compra apenas aumentó en 13%. Ahora bien, considerando su variación entre el 2006 y el 2012, el SMN llegó a duplicarse de 500 a 1.000 bolivianos, sin embargo su poder adquisitivo apenas aumentó en 35%, por la inflación acumulada en el período. Asimismo, desde el 2006, los precios de los alimentos aumentaron a un ritmo superior a la inflación promedio, haciendo que el costo de la canasta de alimentos se incremente en 78%. Esto ha significado que luego de seis años, el salario mínimo ni siquiera sirva para cubrir el aumento en el precio de los alimentos: el 2012 solo alcanzaba

para cubrir el 52% de la canasta de alimentos. Aun así, el 33% de los trabajadores ganaba menos de 1.000 bolivianos.

La información oficial también muestra que la evolución de los salarios medios reales no fue mejor. Desde el 2006, los salarios medios en el sector privado tuvieron una pérdida real de 1,9% anual hasta el 2011, con una incidencia negativa en los ingresos de profesionales y empleados; los obreros habían alcanzado una pequeña mejora que se explica por el *boom* de la construcción, puesto que los obreros de la industria manufacturera siguieron entre los peor remunerados. La contención salarial en el sector público hizo que su capacidad de compra aumentara apenas en 1,1% anual hasta el 2011, por la mejora en los salarios de una parte de los profesionales y técnicos; los demás grupos ocupacionales también vieron caer su capacidad de compra.

En general, el grado en que disminuye el precio de la fuerza de trabajo se puede medir por la relación entre los salarios medios y el costo de la canasta alimenticia. Con pocas diferencias, el 60% de los asalariados y el 70% de los trabajadores por cuenta propia en las ciudades, tenían un salario o ingreso neto inferior a ese costo en 2011, en un contexto en el que cuatro de cada diez hogares tenían un solo perceptor de ingresos.

Igual que en materia de desempleo, las mujeres perciben menores salarios e ingresos que los hombres, no sólo por la discriminación que sufren cuando realizan trabajos similares, sino por su segregación en los empleos menos calificados y socialmente desprotegidos. Siendo el 44% de los ocupados en las ciudades, las mujeres solamente obtienen el 33% de la masa de ingresos laborales. Por eso, la lucha por la igualdad de género permitiendo el acceso a los buenos empleos es tan importante como la eliminación de la discriminación salarial.

Finalmente, existe una creciente desigualdad de los ingresos laborales y del reparto del ingreso nacional disponible entre capital y trabajo. Por un lado, con pocos cambios en el tiempo, la parte de la masa de ingresos que queda en manos del 50% peor remunerado de las ciudades, llega apenas al 18,7%, mientras que el 10% mejor remunerado concentra el 40%. Por otro lado, mientras la economía crece y los salarios se estancan, las ganancias aumentan. Hacia el 2011, la parte del ingreso generado en la producción que queda en manos de los asalariados siguió cayendo hasta el 26,2%, mientras que la parte que se apropia el capital siguió aumentando hasta el 57%, el 2011.

Sin embargo, el sacrificio realizado por los trabajadores no se traduce en inversiones suficientes para transformar nuestro aparato productivo atrasado y poco competitivo. Seguir solamente por el camino de contener los salarios sólo ha servido para empeorar las condiciones de vida de la población. En consecuencia, es imperativo avanzar hacia una política económica efectivamente dirigida a la creación de empleos y a la mejora de los salarios, fortaleciendo el tejido industrial y elevando la productividad. Para lograr resultados, esta política requiere mejorar las capacidades de la fuerza de trabajo y fortalecer las condiciones para el ejercicio de sus derechos

laborales, individuales y colectivos. Asimismo, requiere modificar el enfoque de la política salarial desde uno basado en criterios políticos, hacia otro que permita una mejor distribución de los ingresos que se generan en la producción.

EL INSTRUMENTO POLÍTICO DE LOS TRABAJADORES: ¿FRENTE PARA LA REVOLUCIÓN O FRENTE ELECTORAL?

Desde que la Primera Conferencia Nacional de los Trabajadores organizada por la Central Obrera Boliviana (COB) decidió llevar adelante la fundación del “instrumento político de los trabajadores”, en cumplimiento de una resolución del pasado congreso de esa entidad matriz, se ha desatado un interesante debate que, pese a ser es revelador respecto a la postura de algunos grupos de izquierda, no parece haber entusiasmado a la mayoría de los trabajadores de base.

Quienes postulan la conformación del Instrumento Político de los Trabajadores (IPT) sostienen, en general, que éste serviría para disputarle al MAS su influencia sobre los trabajadores, aprovechando la capacidad organizativa de la COB y su carácter unitario. Algunos, más específicamente, creen que ante el fracaso de la “antigua” estrategia sindical de movilizarse para lograr sus demandas, el IPT podría ser un útil “instrumento de negociación” con el Estado y la burguesía, aunque ambicionan también que pueda significar el inicio de un proceso de politización y organización de las bases en una perspectiva más radical¹, aunque lo que apremia hoy son las elecciones de 2014. Incluso hay quienes ambicionan menos y propugnan que el IPT constituya la candidatura “a la izquierda” del MAS —considerada la nueva derecha— con el propósito de desnudar el carácter anti-obrero del gobierno, por ello no interesaría tanto que sus documentos fundacionales “no sean revolucionarios”, sino que el instrumento “exista”².

Ante estas curiosas posturas —que, por otra parte, son las más radicales del conjunto—, cabe preguntarse si en la actual coyuntura nacional la conformación de un partido político desde las filas sindicales —o, más cabalmente, alentada por parte de la dirigencia sindical—, se perfila como una organización revolucionaria, como una expresión organizada de los intereses de la clase obrera que impulse la lucha por el socialismo.

Es cierto que uno de los rasgos más importantes que caracterizan al sindicalismo boliviano es su orientación revolucionaria, reflejada en sus principales documentos fundacionales —como la Tesis de Pulacayo de la federación de mineros y la Tesis de la COB de 1970— que propugnan la lucha por el socialismo. Pero esta orientación —producto de la influencia que las corrientes políticas marxistas han alcanzado en su seno en constante pugna con las corrientes nacionalistas burguesas y reformistas— no ha sido, ni podría serlo, una constante. La orientación política que adoptan los sindicatos es cambiante y depende de las condiciones especiales de cada coyuntura

de la lucha de clases y, fundamentalmente, de la orientación política del dirigentes de turno. Este también es el caso de la COB que no deja de ser un sindicato, es decir, la organización natural de los obreros que se asocian —sin restricción ni discriminación de ideología u orientación política— para resistir la explotación laboral y para superar las dificultades de su propia competencia por una fuente de trabajo. Al estar abierta a la participación de todo trabajador bajo la sola condición de ser asalariado, se desenvuelve en el amplio régimen de la democracia sindical, donde las principales determinaciones se aprueban por simple acuerdo de sus afiliados, que sirve de mandato para los dirigentes y que es implementado por “disciplina sindical”, en atención a la solidaridad con los demás trabajadores, pero no implica necesariamente unidad ideológica de los afiliados. Así, puede suceder que la orientación de los sindicatos no sólo no coincida con los objetivos socialistas, sino que sean francamente opuestos a ellos, como ocurrió durante el largo ciclo nacionalista bajo la batuta de Lechín.

La importancia de los sindicatos como espacio para la maduración revolucionaria de la clase obrera, para su aprendizaje sobre la naturaleza del Estado y la explotación capitalista al calor de las luchas cotidianas que lleva a cabo, para el desarrollo del sentido de la solidaridad de clase y, principalmente, para su organización para la lucha es crucial, pero no es suficiente para sustituir al partido revolucionario que es “unión del programa, la organización y las tácticas”, es decir, la organización de la vanguardia de la clase³. Este partido, para cumplir su papel, debe tener la suficiente influencia, autoridad y capacidad de movilización, por lo que, eventualmente, puede participar en un frente amplio de clase en busca de alcanzar esas condiciones, pero sobre la base de acuerdos mínimos sobre los principios de éste, que no podrían ir en contra de los suyos o incluir los del partido sólo como una concesión “práctica” a objeto de, por ejemplo, participar en elecciones.

Por ello es crucial identificar la orientación real, práctica, de la organización sindical en determinado momento y no únicamente relieves su capacidad organizativa, como potencial marco para la lucha por el poder. En este sentido, es impensable que la independencia de la clase obrera de la influencia de un gobierno con una ideología pro-burguesa, sea posible si su lucha, en cualquier escenario, no se da bajo la dirección de un partido revolucionario. Renunciar a esa imprescindible demarcación entre sindicato y partido, es llevar a la vanguardia revolucionaria a disolverse en una alianza oportunista.

Ahora bien, además de esas consideraciones es necesario ubicar el debate en el contexto nacional actual. A despecho de quienes creen que la denuncia del carácter distractivo de las elecciones es señal de complicidad con el gobierno, resulta evidente que lo que espera el MAS es que los trabajadores abandonen su movilización para sumarse a la carrera electoral; no en vano, ha podido consolidar su permanencia en el poder recurriendo a la ilusión democrática de amplios sectores de las masas —la esperanza de cambios trascendentales con el MAS en el gobierno—, mediante la realización de elecciones de tarde en tarde, bajo el cuento de que de esa manera se hacen del poder. Eso —sumarse a esa carrera inclusive a costa de ocultar los principios

para posibilitar la formación del IPT— es hacerle el juego al masismo y no, como dicen algunos despistados, el plantar firme un programa político revolucionario y oponerse a diluirlo en el menjunje de una plataforma electoral que sumaría “todas las aspiraciones de todos los sectores”. Esta demarcación es más importante aún en momentos en que, como viene sucediendo en el país, amplios sectores populares van diferenciándose del gobierno y expresan con más frecuencia, en sus movilizaciones, un repudio creciente a la gestión y a la propia figura de Evo Morales, otrora su líder; a contrapelo de esas bases movilizadas, muchos dirigentes sindicales han adoptado una actitud francamente complaciente ante las medidas antiobreras del gobierno, si es que no se han convertido, como ocurre con los militantes del Partido Comunista de Bolivia (PCB), en el principal instrumento para la aplicación de sus políticas, como la reforma educativa o la nueva ley de pensiones.

Finalmente, lo anecdótico en este debate resulta ser que, en el caso algunos grupos políticos denominados trotskistas, que pretenden salir del anonimato participando de esta cruzada, la propuesta de creación del IPT sirve para encubrir el descreimiento de la justeza de su propio programa que, sin mayor reparo, lo abandonan en aras de un “nuevo instrumento”. Como diría León Trotsky refiriéndose a su excamarada James Burnham “un intelectual *snob* picotea en un partido, lo abandona, prueba otro”, en cambio un revolucionario que considera que la teoría marxista es su instrumento para la acción actúa como un trabajador que “no fantasea sobre las herramientas; si tiene las mejores que puede conseguir, las cuida; no las abandona, ni pide unas inexistentes”⁴.

NOTAS:

1. Ferreira, J. ¿Hacia la fundación de un partido de trabajadores?, Bolpress, 7/2/2013.
2. AMR. Por un Instrumento Político de los Trabajadores, ninguna confianza en la burocracia, Bolpress, 7/2/2013.
3. Trotsky. Acerca de los sindicatos, Fundación Federico Engels, 2002.
4. Trotsky. Sobre el partido obrero, Marxists Internet Archive, 2001.

ALERTA LABORAL N° 72

(MAYO 2013)

Según datos de la OIT, a octubre de 2012, la tasa de desempleo urbano de los jóvenes en América Latina llegó a 14,9%, lo que representa más del doble de la tasa general de desempleo promedio en la región de 6,7%¹. De los 106 millones, siete millones están desempleados. Entre los jóvenes que trabajan, menos del 10% tiene un trabajo estable, 30 millones trabajan en el sector informal, solamente 35% tiene seguro médico y apenas el 3 de 100 jóvenes están afiliado a algún sistema de pensiones en la región².

LOS JÓVENES EN BOLIVIA

UN NIVEL DE EDUCACIÓN SUPERIOR NO GARANTIZA UN TRABAJO DE CALIDAD

Jóvenes con formación, pero desempleados

A pesar de la disminución de la tasa de desempleo en los últimos años en Bolivia, la cual pasó de un 11% en 2009 a 7,9% en 2011 según datos del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), los jóvenes continúan en una situación de vulnerabilidad: entre los 15 y 19 años, la tasa de desempleo llegó a un 19,2%; entre los 20 y 24 años a un 20,5%, y entre la población de 25 y 34 años la tasa se situó en 12,7%.

Actualmente, los jóvenes recién graduados no encuentran trabajo en el área que estudiaron y se les dificulta la posibilidad de encontrar un primer empleo. La mayoría debe conformarse con trabajar en un sector que no está al nivel de sus expectativas, y en la mayoría de los casos, en labores que no se relacionan con los estudios que emprendieron. La tasa de desempleo ilustrado juvenil se situó en 18%, y hasta un 22,5% en las mujeres jóvenes. Solamente el 53% de los profesionales se desempeñó en un ámbito para el que fue formado.

Según el CEDLA, en general, la tasa de desempleo urbano en las ciudades del eje de las personas que alcanzaron un nivel educativo superior (estudiantes o personas con títulos a nivel técnico o profesional) fue del 10,5%; siguen los que cursaron sus estudios secundarios con una tasa del 8% y los que no alcanzaron ningún grado de educación una tasa menor del 6,4%³. Tal parece que tener un nivel de educación superior ya no garantiza encontrar un trabajo de calidad. Está comprobado en todas las ciudades del eje central, y particularmente en La Paz, que en cuanto más elevado es el grado de educación, mayor es la tasa de desempleo, hasta 12,1% para las y los jóvenes que se graduaron con licenciatura y/o postgrado⁴.

Miguel Ticona, un joven paceño de 30 años, licenciado en ciencias de la educación en el 2012, aún no ha podido ejercer su profesión: *“hace un año y medio que me gradué, pero nada más encontré empleos eventuales”*. Miguel dice que hay pocas ofertas de trabajo en el sector de la educación y piensa que no se difunde de manera

apropiada el propósito de la carrera: *“la mayoría de los puestos que me interesan están ocupados por administradores o psicólogos”*. Miguel sigue optimista y tiene confianza en encontrar un empleo acorde a sus aspiraciones, con una remuneración apropiada: *“la remuneración es un problema para mi hoy en día”*.

¿Y el empleo de calidad?

Tal como fue expuesto en el Estudio de Mercado Laboral de Bolivia (FUNDA PRO 2011)⁵, hay una discordancia entre la demanda del sector productivo y la oferta de jóvenes diplomados formados en la educación superior. Existe una sobreoferta de profesionales en algunas áreas, y esto tiene como consecuencia la generación de altas tasas de desempleo juvenil, sobre todo entre jóvenes recién diplomados de las universidades y/o institutos de educación superior. Las formaciones impartidas por estas instituciones no están acordes a la realidad productiva del país⁶.

Lourdes Poma Chura, joven diplomada en Lingüística de 27 años, lleva cinco meses buscando trabajo: *“salimos a patadas, como dicen, de la universidad, con pocos conocimientos del mercado laboral y pocos conocidos que nos podrían orientar en nuestras nuevas carreras profesionales”*. Además, para poder subsistir y atender sus necesidades, muchos jóvenes deben seguir viviendo con sus padres, hasta dependen financieramente de ellos, lo que retrasa o no permite que la o el joven pueda desenvolverse por su cuenta y empezar su propia vida independiente. Es el caso de Lourdes, que sigue viviendo con su madre: *“me da techo y comida.”*

Según el informe **Trabajo Decente y Juventud en América Latina** de la OIT, publicado en el año 2010, el crecimiento económico en esta región, potenciado por la exportación de materias primas y la demanda internacional, no ha propiciado la inserción laboral de los jóvenes⁷. En Bolivia, una de las razones de estas tasas de desempleo juvenil tan elevadas es el contexto laboral actual que requiere trabajadores con menos calificaciones⁸. La economía nacional está actualmente orientada al “comercio y a los servicios de baja productividad por lo que tiene una limitada capacidad para generar y multiplicar empleos de calidad”⁹ y, según el estudio de FUNDA PRO (2011), existe una ruptura entre la oferta de profesionales y la demanda, que requiere menos profesionales.

Las ramas de actividad con mayor crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) se caracterizan por su baja asimilación de mano de obra¹⁰. Se estimó que el PIB de Bolivia crecerá un 4,8% en 2013¹¹; los sectores que impulsan este crecimiento son la extracción de hidrocarburos, minerales y la industria manufacturera. Sin embargo, las exportaciones en 2012 generaron hasta 11,765 millones de dólares con limitado impacto en la creación de fuentes de trabajo. Desafortunadamente, la mayoría de los jóvenes no se benefician del crecimiento económico que vive el país actualmente.

Desaliento de los jóvenes

La crisis del empleo se manifiesta en la baja calidad de los empleos y la poca creación de empleos de calidad. El desaliento generado por esta situación lleva a

muchos jóvenes a la inactividad. La falta de oportunidades profesionales para las y los jóvenes ha llevado como consecuencia que muchos se cansaron de buscar, desanimados por las altas tasas de desempleo que prevalecen y prefieren esperar momentos más favorables. Uno de los problemas principales es que los jóvenes de estas edades cuentan con menor experiencia laboral y los empleadores más bien priorizan personas que cuentan con experiencia. En consecuencia, los jóvenes pasan por periodos de desempleo más largos antes de poder encontrar un trabajo fijo, además de conformarse con empleos precarios, muchas veces en la informalidad.

El futuro laboral de los jóvenes sigue inseguro y con muchos desafíos a superar. Se requiere la adopción de políticas específicas por el Estado destinadas a mejorar las oportunidades de los jóvenes en el mercado laboral y la creación de nuevos empleos de calidad, fuera de la informalidad, a tono con cambios sustanciales en la economía nacional.

NOTAS:

1. OIT-CEPAL, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, Crisis y recuperación del empleo juvenil, Octubre 2012, [http://www.eclac.org/de/noticias/documentos de trabajo/7/48267/2012-847-CEPAL-OIT_7_WEB.pdf](http://www.eclac.org/de/noticias/documentos%20de%20trabajo/7/48267/2012-847-CEPAL-OIT_7_WEB.pdf)
2. OIT reporta niveles históricos de desempleo juvenil, 12 de agosto 2010, [http://www.un.org/spanish/News/ story.asp?NewsID=18955#](http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=18955#). UXlChLVLp9g, consultado 25 abril 2013.
3. Pérez, Mariana, El desempleo 'ilustrado' afecta al 10% de profesionales jóvenes, La Razón, 6 de mayo de 2012, [http://www.la-razon.com/ sociedad/desempleo-ilustrado-afecta-profesionales-jovenes_ 0_160903_9098.html](http://www.la-razon.com/sociedad/desempleo-ilustrado-afecta-profesionales-jovenes_0_160903_9098.html)
4. Escóbar de Pabón, Silvia. Situación del Empleo en tiempos de cambio, CEDLA, La Paz: CEDLA, agosto de 2009 , p.38
5. Estudio de mercado laboral en Bolivia, FUNDA PRO, 2011. [http:// www.educapro.org.bo/ estudio.php](http://www.educapro.org.bo/estudio.php), consultado 2 de mayo 2013
6. Galleguillos Loayza, Mario. Sobre el estudio de mercado laboral, <http://www.educapro.org.bo/embl.php>, consultado el 16 mayo 2013.
7. OIT, Trabajo decente y juventud en América Latina, Lima, 2010, p.14
8. Escobar de Pabón, Silvia, Situación del Empleo en tiempos de cambio, CEDLA, La Paz: CEDLA, agosto de 2009 , p.36
9. Eróstegui Torres, Rodolfo. Trabajo Decente: Diagnóstico Nacional Bolivia, Programa Laboral de Desarrollo PLADES, La Paz, Bolivia, 2010. p.15.
10. FUNDA PRO, 2011. <http://www.educapro.org.bo/estudio.php>.
11. La Razón Digital. El FMI proyecta para Bolivia un crecimiento del 4,8% del PIB y una inflación de 4,6% para este año, 16 abril 2013. http://www.la-razon.com/economia/FMI-proyecciones-Bolivia-crecimiento-PIB_0_1816018442.html, consultado 19 abril 2013.

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

Capítulo quinto: Derechos sociales y económicos, Sección III — Derecho al trabajo y al empleo

Artículo 48 — VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

ACUERDO COB-GOBIERNO:

PERPETUACIÓN DE LAS RENTAS BAJAS

En 2010, con la complicidad de los principales dirigentes sindicales de la COB encabezados por Pedro Montes, se aprobó la reforma al sistema de pensiones propuesta por el gobierno de Evo Morales mediante la Ley 065. Dicha norma fue denunciada por los trabajadores en las últimas movilizaciones de este año como una traición de la dirigencia cobista, porque ratificaba la ausencia del aporte estatal y sólo permitía acceder a jubilaciones “solidarias” que representan entre el 56% y el 70% del total del referente salarial, financiada en gran parte por los mismos trabajadores. El martes 10 de septiembre, la alta dirigencia de la Central Obrera Boliviana (COB) y el Gobierno suscribieron un acuerdo que modifica parcialmente esa ley, pero que no resuelve el problema de las rentas bajas, ni las discriminaciones que suscita, frustrando la lucha de los trabajadores de base movilizados por más de 16 días durante el mes de mayo de este año.

Sacrificada lucha y larga negociación para volver a “cero”

Frente a la evidente insuficiencia de las rentas, que suponen la renuncia de los trabajadores a una parte importante de su último salario, diversos sectores laborales plantearon la modificación de la ley demandando jubilarse con el 100% de su último salario o pidiendo una renta del 70% sin límites de salario, como determina el régimen de la Pensión Solidaria¹. La dirigencia de la COB, que lanzó apresuradamente una huelga general, desvirtuó esa demanda al solicitar que la jubilación alcance al 70% del promedio de las últimas 24 boletas de pago, aunque posteriormente redujo la demanda a la modificación de los límites máximos de la escala de la Pensión Solidaria, en sintonía con la demanda de los mineros que plantearon que el nuevo límite máximo se incrementara a 4.900 bolivianos.

En el curso del conflicto, el gobierno presentó tres propuestas de modificación de la escala, siendo la tercera y última la que contemplaba la elevación de los límites máximos a 4.000 y 3.200 bolivianos, para los trabajadores mineros y el resto de asalariados, respectivamente. Ante la negativa de los trabajadores y el crecimiento y radicalización de su movilización, el gobierno optó por la represión

violenta, la persecución y apresamiento de dirigentes e incluso por la convocatoria a organizaciones campesinas afines para que se movilicen enfrentando a los trabajadores.

El corolario de la larga y sacrificada lucha de las bases fue, por un lado, la elaboración por los dirigentes de la COB, de un listado de demandas tales como la modificación de 12 artículos de la Ley 065 y 19 artículos del Decreto Supremo reglamentario 0822 y la aprobación de la participación de tres delegados de la COB en el directorio de la Gestora Pública de la Seguridad Social, entre otras y, por otro lado, el levantamiento de la huelga general, sin haberse alcanzado ninguna solución favorable a la demanda laboral. Así, la máxima dirigencia sindical capituló ante el gobierno —confirmando con ello la susceptibilidad de las bases sobre su afinidad política con el gobierno del MAS— y entró a un dilatado proceso de negociación con las autoridades, tiempo en el que no dejó de lanzar furibundos discursos anti oficialistas.

Las negociaciones desarrolladas bajo la prepotente amenaza del gobierno de cambiar la ley sin consultar más a la dirigencia de la COB, se extendieron hasta el 10 de septiembre y dieron lugar a la firma de un convenio que consolida la tercera propuesta del gobierno, hecha cuatro meses antes; es decir, que la disputa retrocedió a su punto de inicio. Este convenio fue apoyado, además, por los máximos dirigentes nacionales de sectores como el magisterio urbano, magisterio rural, mineros, fabriles, salud y otros que con esta actitud socavan la confianza de las bases en la organización sindical.

Nueva reforma discriminatoria que condena a rentas míseras

El convenio en cuestión determina la modificación de los límites máximos de la escala de la Pensión Solidaria puesta en vigencia por la Ley 065 en diciembre de 2010 y el cálculo del referente salarial, es decir, dos artículos de la ley y uno del decreto reglamentario. Este resultado está muy lejos, inclusive, de la última demanda de los dirigentes. Un segundo convenio prevé la realización de mesas técnicas para aprobar el Reglamento de Inversiones del Sistema Integral de Pensiones (SIP), la reglamentación de Recargos, consultores y prestaciones del SIP y la elaboración del Manual de Calificación de Invalidez.

La modificación de la escala de la Pensión Solidaria consiste en el incremento de los límites superiores de la misma, tanto para trabajadores mineros como para el resto de los sectores (Cuadro 1).

Como se puede ver en el cuadro 1, la modificación de las escalas no significó un cambio relevante.

Cuadro 1
Escala de la pensión solidaria
(En bolivianos)

General		Ley 065		Convenio septiembre 2013	
Años	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Máximo
10	-	476	-	560	
15	-	679	-	800	
20	890	1.540	950	1.660	
25	1.100	2.200	1.200	2.290	
30	1.200	2.400	1.300	2.700	
35	1.300	2.600	1.400	3.200	
Mineros		Ley 065		Convenio septiembre 2013	
Años	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Máximo
10	-	476	-	560	
15	-	679	-	800	
20	890	2.700	950	2.820	
25	1.100	3.200	1.200	3.290	
30	1.200	3.700	1.300	4.000	
35	1.300	3.700	1.400	4.000	

Una mirada en detalle nos permite ver, además, que:

- i) El incremento promedio de los límites mínimos alcanza al 8% respecto a los niveles aprobados en la Ley 065; el incremento promedio de los límites máximos para los mineros es de 6% y el de los límites para el resto de los sectores es de 12%.
- ii) En todos los casos el incremento, después de tres años, resulta menor al incremento salarial acumulado, en el mismo período que fue de 26%; es decir, que el incremento de las rentas solidarias constituye menos de la mitad del incremento salarial de los trabajadores activos, por lo que las rentas de los jubilados, que son sólo una fracción de los salarios que percibían, se alejan cada vez más de estos.
- iii) En el caso de los límites máximos para los jubilados con 10 y 15 años de aportes, en la Ley 065 equivalían al **70% y 100% del Salario Mínimo Nacional** del año 2010. Con el convenio, se reducen en términos relativos y representan sólo el **47% y 67% del Salario Mínimo Nacional** del presente año, lo que revela su disminución relativa.

Por otra parte, como sucedía con la Ley 065, el régimen “solidario” resulta discriminando a los trabajadores que perciben más de **5.714 bolivianos** si se trata de mineros, y más de **4.571 bolivianos**, si pertenecen a otros sectores, puesto que, aun habiendo aportado por 35 años, **no podrán acceder a una renta solidaria**. Para ellos, regirá únicamente el cálculo basado en sus aportes individuales al sistema de capitalización individual. De acuerdo a cálculos nuestros tomando en cuenta un sueldo promedio de un empleado del sector privado, una rentabilidad optimista de 10% anual y un incremento salarial, también optimista de 10% anual, sólo le permitiría cubrir una renta equivalente al 22% de su referente salarial². Aún en el caso de trabajadores que tienen derecho a la Compensación de Cotizaciones (CC) del extinto sistema de reparto, la renta calculada bajo esos parámetros apenas sobrepasa el 40% del último salario percibido³.

Además, debido a los bajísimos niveles salariales prevalecientes en el mercado laboral boliviano, al interior del mismo régimen “solidario” se presentará numerosos casos de discriminación. Como señala el dirigente Óscar Tapia de la COB en una entrevista a medios de comunicación⁴, es probable que mientras un trabajador minero con 35 años de aportes obtenga una renta solidaria de 4.000 bolivianos que representa el límite máximo de la nueva escala (siempre que no gane más de 5.714 bolivianos), otro trabajador, fabril con el mismo número de años de aportes, apenas acceda a una renta de 1.400 bolivianos, que representa el límite mínimo de la escala.

Con todo, el caso de discriminación más destacable —junto a los de militares y policías que percibirían rentas equivalentes al 100% de sus sueldos— es el de las cooperativas mineras. Éstas, al ser consideradas empresas de carácter social, no pagan los aportes Patronal Solidario ni Minero Solidario —como ocurre con las empresas formales— y sólo cancelan el 2% de sus ventas declaradas para cubrir los restantes aportes: del asegurado, solidario del asegurado y las primas de riesgo. Empero, el cooperativista puede acceder a una renta financiada por el Fondo Solidario.

La dirigencia de la COB, al aceptar este tratamiento discriminatorio para los trabajadores que perciben un salario aunque sea levemente superior a los de la escala solidaria, confirma que nunca estuvo de acuerdo con la fijación del Salario Mínimo Vital de 8.000 bolivianos —presentado en varias ocasiones en el Pliego Petitorio de esa organización al gobierno— pues lo considera excesivo. Eso, en parte, explica también su actitud conciliadora con el gobierno y los empresarios en las sucesivas movilizaciones por el salario protagonizadas por los trabajadores.

Desplome de la rentabilidad de los fondos y ganancias de las AFP

Esta salida que ha consensuado el gobierno con la alta dirigencia de la COB ocurre en un momento particularmente crítico para el sistema de pensiones, reflejado en la caída estrepitosa de la rentabilidad de los fondos de ahorros laborales. En efecto, según información de la Autoridad de Pensiones y Seguros (APS), la rentabilidad nominal mensual promedio de los fondos administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en el mes de agosto de este año fue de **3,94%**, tasa que

representa menos de la mitad de su similar del mes de diciembre de 2010 que llegó a **8,07%** y es aún menor que la tasa para diciembre de 2005 que fue de **8,6%**.

Sin duda, el desinterés del gobierno por el futuro de los trabajadores, la ineficiente gestión de las autoridades responsables del sistema de pensiones y una sospechosa tardanza en la creación de la Gestora Pública y la transferencia de los fondos de manos de las AFP a esa entidad estatal, son los factores responsables de esa situación que amenaza con deprimir más todavía el nivel de las futuras rentas de los trabajadores. El viceministro Mario Guillén y el dirigente del magisterio Jorge Valdivieso han declarado que eso no afectaría a los trabajadores porque el nuevo régimen solidario garantiza que reciban jubilaciones fijas⁵. Lo que el funcionario y el dirigente no dicen es que la caída en la rentabilidad de los fondos afectará a un número importante de trabajadores que, para acceder a una renta relativamente adecuada, deberá extender el número de años de trabajo; peor aún, eluden mencionar que el impacto de la caída de la rentabilidad sobre el nivel de las rentas llevará a que la Fracción Solidaria, que consiste en la diferencia entre la renta personal calculada y la renta correspondiente a la escala solidaria, sea mucho más elevada de lo que actualmente es —especialmente en el caso de los trabajadores que no tienen derecho a la Compensación de Cotizaciones— presionando de esta forma sobre la sostenibilidad de todo el sistema. El cuadro 2 muestra que esa fracción en términos per cápita se ha duplicado en los dos años de vigencia de la reforma.

Cuadro 2
Pagos total y per cápita de la fracción solidaria
(En bolivianos)

	2010	2011	2012	2013*
Pagos Fracción Solidaria (FS) en Bs	7.100.000	43.600.000	121.600.000	25.700.000
Número de jubilados con pensión solidaria	2.232	11.742	19.334	20.452
Pago mensual per cápita de FS	265,08	309,43	524,12	628,30

Nota: (*) Enero y febrero.

Fuente: Boletines mensuales del Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros.

En el mismo sentido, el ministro Arce ha afirmado que la diferencia con las altas tasas de rentabilidad registradas por esos fondos en los primeros años de la década pasada reside en que el Estado “subvencionaba” a los mismos y que ahora el TGN dejó de otorgar ese beneficio, por lo que la rentabilidad debe depender de las inversiones que haga la Gestora Pública⁶. Tal afirmación sugeriría que los gobiernos neoliberales hacían una generosa concesión a los trabajadores, desconociendo que fueron los fondos de los trabajadores, los que financiaron a un fisco insolvente en ese tiempo y que aún hoy en día otorgan financiamiento al

Estado y permiten inversiones privadas, ofreciendo un ahorro de gran magnitud y de largo plazo. Lo más grave es que esa postura contrasta con la emisión —esa sí generosa— de los “bonos soberanos” que permiten a capitalistas del extranjero obtener jugosos negocios en plena crisis, merced a las tasas de interés que cobran y que subieron de **4,87% a 5,95%** entre la primera y segunda emisión⁷. En otras palabras, el gobierno vuelve a anteponer los intereses del capital extranjero a las necesidades de los trabajadores.

Finalmente, es importante mencionar que en contraste con la situación de creciente debilidad de los fondos de pensiones, las AFP se mantienen en la administración a pesar de la reforma del 2010 que prometía liquidar el sistema privatista impuesto por los gobiernos neoliberales, y siguen obteniendo importantes ganancias. De acuerdo a la información del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, las dos empresas habrían obtenido en el año 2012 una utilidad neta de **6,7 millones de dólares**, obtenida a partir de un ingreso por comisiones —pagadas con el 0,5% del salario de cada afiliado— superior a los **30 millones de dólares** y un gasto administrativo de más de **21 millones de dólares**, montos que muestran que durante este gobierno las AFP siguen obteniendo pingües ganancias por una pésima administración de los recursos de los trabajadores y con un elevado costo burocrático.

En conclusión, el acuerdo establecido por la dirigencia nacional de la COB con el gobierno de Evo Morales, condena a los trabajadores bolivianos a seguir percibiendo de las míseras jubilaciones a las que les sometió la reforma neoliberal de los años noventa, imponiéndoles la renuncia a un porcentaje elevado de su último salario para poder jubilarse. Además, presiona negativamente sobre las aspiraciones de superación en el trabajo, pues opera en contra de los incrementos salariales, excluyendo a los trabajadores que perciban un ingreso mayor a de la escala “solidaria”. El acuerdo, en general, afianza una ley cuestionada por los trabajadores, y quienes lo suscribieron pretenden que la norma aplaque el descontento y dure por varias décadas.

NOTAS:

1. La demanda de una renta equivalente al 100% del último salario fue planteada por algunos sectores entre los que destacan varias federaciones departamentales de maestros urbanos; en el caso de los mineros de Huanuni, su Asamblea de 6 de mayo planteó la jubilación con el 70% del promedio de las últimas 24 boletas de pago, sin límites en el monto salarial.
2. En una carta al presidente Evo Morales, el ministro Luis Arce Catacora sostiene que un trabajador que aporte 10% de su salario, sólo podría financiar una renta equivalente al 30% del mismo durante su vida activa (Cite MH/ VPSF/DGPS/ USSOLPS/No. 0380/2008).
3. Revisión propia de Declaraciones de Pensión de Vejez y de Pensión Solidaria de Vejez de varios trabajadores.
4. Entrevista en www.erbol.com.bo de septiembre 13 de 2013.
5. La Razón, julio 2 de 2013.
6. La Razón, agosto 27 de 2013.
7. La Razón, agosto 16 de 2013.

El actual boom de precios de la quinua ha dado un gran impulso a la producción mercantil de este grano transformando las relaciones sociales de producción en los ayllus del altiplano sur del país. Es cada vez más visible advertir que en el seno mismo de estas comunidades una fracción minoritaria de “campesinos” están acumulando progresivamente importantes extensiones de tierras en espacios correspondientes a la propiedad colectiva.

Por ello, la producción de quinua ya no se la realiza con base “en el esfuerzo propio” o en el “trabajo propio” sino a través de fuerza de “trabajo ajena”, es decir con base en la contratación de peones y jornaleros asalariados provenientes de las comunidades o de otras. El trabajo asalariado —es decir las relaciones capitalistas de producción— fue introducido en todas las fases del cultivo de la quinua.

PRODUCCIÓN DE QUINUA Y TRABAJO ASALARIADO

LOS OBREROS DE LA QUINUA

Debido a la inexistencia de una adecuada tecnología que permita un proceso masivo de maquinización de la cosecha, esta fase del cultivo es la que mayor cantidad de fuerza de trabajo asalariada requiere. Para esta fase llegan peones en camionadas al Altiplano sur, contratados en su mayoría en la localidad de Challapata o en los centros urbanos cercanos, y que provienen de comunidades del norte de Potosí y cercanas a Challapata. También se contrata a jornaleros entre los campesinos pobres de las mismas comunidades quinueras.

Durante la cosecha los peones asalariados van trabajando en los diferentes predios existentes en las comunidades. Después de dos o tres días de cosecha en el predio de un comunario, pasan a cosechar la quinua de otro propietario. Así como hay productores que contratan cuatro o cinco trabajadores, hay otros propietarios de mayores superficies cultivadas de quinua que llegan a contratar a 10, 15 y hasta más de 20 jornaleros simultáneamente.

La contratación de esta fuerza de trabajo contempla el salario en especie (alojamiento, desayuno, almuerzo y cena) y en dinero. En la cosecha de 2011, los jornales —dependiendo de las zonas— oscilaban entre 70 y 120 bolivianos. En algunas zonas con problemas de escasez de fuerza de trabajo los jornales fueron más altos.

Otras fases culturales que demandan importantes volúmenes de fuerza de trabajo asalariada son las de post cosecha, que implican tareas de secado o emparve, trilla, venteo y almacenamiento. Para cada una de estas actividades existen peones o jornaleros especializados, pues, así como hay “alistadoras” que realizan el emparve, hay trilladores —generalmente maquinistas o choferes de movi­lidades con las que se desgrana el cultivo cosechado— y jornaleros que realizan el cernido y venteo del grano. Asimismo, existen cargadores, que necesariamente son hombres fuertes pues deben cargar los sacos de quinua a los camiones (propios o de intermediarios) que transportan el producto a los mercados o a los lugares de almacenamiento de los productores.

La fase de preparación del terreno y la siembra, por su alto nivel de mecanización en las zonas planas o pampas, no requiere de grandes volúmenes de trabajadores. Sin embargo, una parte de los tractoristas que desarrollan estas tareas son trabajadores asalariados de los dueños de la maquinaria agrícola propia o contratada por los productores; es decir, se trata de una fracción de obreros más bien “modernos”, especializados con un alto nivel de productividad. Sólo en las laderas donde todavía predomina el sistema manual, se recurre a la contratación de jornaleros para tareas manuales en estas fases.

En la fase de control de plagas todavía predomina entre los más pequeños productores el uso de fuerza de trabajo familiar; sin embargo, entre los productores medianos y grandes se ha extendido el uso de fuerza de trabajo.

La necesidad de organizar sindicatos de obreros agrícolas

La estructura social de las comunidades del Altiplano sur del país se caracteriza por la presencia de las clases sociales antagónicas propias del capitalismo: pequeños, medianos y grandes productores capitalistas así como obreros asalariados, quedando muy pocos productores directos que aún podrían ser catalogados como campesinos, pues producen con el concurso exclusivo de fuerza de trabajo familiar.

En este sentido, en las comunidades de esta región, una minoría ha acaparado la mayor parte de las tierras y de la producción de quinua que es producida por peones asalariados que provienen tanto de la propia comunidad como de otras comunidades de la zona. Los capitalistas y pequeños capitalistas productores de quinua —muchos de los cuales son dueños de tractores, intermediarios e industriales de la quinua— son, pues, los nuevos amos de las comunidades.

Por tanto, en la medida en que la “comunidad” ya está marcada por estas diferencias sociales, lo que corresponde es la organización independiente de estos peones y jornaleros asalariados al margen de las organizaciones gremiales que agrupan supuestamente a “campesinos” o “pequeños productores” que representan, en realidad, a los nuevos amos de las comunidades.

En junio de 2012, más de 1.800 trabajadores fueron despedidos intempestivamente al entrar en quiebra el consorcio América Textil, AMETEX, sin recibir hasta ahora sus beneficios sociales. Con la intervención del Estado, fueron contratados como nuevos obreros por la empresa nacional textil, enatex, conculcando los contratos vigentes y los derechos laborales adquiridos. Sus salarios disminuyeron significativamente, la antigüedad laboral se esfumó y otros derechos conquistados se redujeron a cero. Su futuro es incierto, pues no saben si la nueva empresa continuará y sus beneficios sociales serán cancelados.

EN LOS CAMINOS DE LA “ECONOMÍA PLURAL”

HACER EMPRESA PÚBLICA DESCONOCIENDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Decreto Supremo N° 1253 de 11 de junio de 2012 determinó la creación de la Empresa Nacional Textil, ENATEX, como una entidad pública nacional estratégica (EPNE) orientada a la “producción y comercialización de productos del complejo productivo textil, procurando la generación de empleo digno. (Art. 4). La nueva empresa estatal comenzó a operar en las cinco empresas alquiladas del quebrado consorcio América Textil S.A. AMETEX¹, por 45 mil dólares mensuales, por un período de tiempo aún no definido y con la posibilidad de compra a futuro de todas sus instalaciones.

Según autoridades ministeriales y el principal accionista del consorcio, la operación permitiría salvaguardar los bienes de la factoría con el fin de “preservar” los empleos de más de 1.800 trabajadores despedidos de la compañía privada y garantizar el pago de los beneficios sociales adeudados. Esta pretensión es meramente discursiva ya que el objetivo apunta a dilatar y hasta eludir que la empresa sea sometida a un proceso de liquidación con cuyos recursos se cubran las deudas con los trabajadores. El gobierno, a través del Ministerio de Desarrollo Productivo, se comprometió a que en un plazo de seis meses (desde enero 2013) se procedería al avalúo del complejo productivo en la perspectiva de adquirir las factorías, para con los recursos pagar los beneficios sociales. Las deudas son considerables, calculadas en más de 43 millones de dólares², de los cuales alrededor de 15 millones de dólares corresponde a los trabajadores.

Nueva empresa pública desconoce los contratos vigentes

Los trabajadores lograron el compromiso del gobierno para que todos los obreros y empleados de la empresa quebrada sean transferidos a la nueva empresa estatal, tarea que tardó un año en concretarse, habiéndose incorporado en julio de 2013 a los últimos 120 trabajadores vinculados a la comercialización de prendas de una de las factorías (Batt).

Sin embargo, los 1.870 trabajadores transferidos a ENATEX fueron contratados como “nuevos”, desconociendo los contratos pre existentes y, por ende, todos los derechos laborales adquiridos. Al no haberse resuelto la liquidación de la empresa y el pago de los beneficios sociales y, al haber decidido el gobierno alquilar el complejo textil, tanto los contratos originales como los derechos ganados se mantienen plenamente vigentes. Justamente, la Ley General del Trabajo dispone que “la sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes” y que “el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta 6 meses después de la transferencia” (Art. 11). Este precepto legal establece la corresponsabilidad de los propietarios transferentes a cumplir las obligaciones sociales por el plazo fijado y la continuidad de la relación laboral a favor de los trabajadores sin que la sustitución afecte los derechos adquiridos desde la contratación original. (Sandoval, 2006).

Como nuevos contratados, los obreros vieron disminuir sus salarios en torno al mínimo nacional (1.000 bolivianos) y esfumarse irremediablemente todos los beneficios ganados en muchos años. La nueva empresa reconoció parcialmente los años de trabajo acumulados bajo el nombre de “bono de experiencia”, creando cuatro niveles salariales: 1) de 1 a 5 años, 1.000 bolivianos; 2) de 5 a 10 años, 1.100 bolivianos; 3) de 10 a 15 años, 1.200 bolivianos y 4) más de 15 años, 1.300 bolivianos³, tergiversando la antigüedad laboral y los beneficios derivados.

Eso no es todo. Si bien el decreto de creación de la empresa pública dispone la contratación de los trabajadores bajo el amparo de la Ley General del Trabajo, los responsables de este complejo industrial buscaron imponer la transferencia de los obreros al Estatuto del Funcionario Público, bajo el argumento que, siendo ENATEX una empresa pública nacional y estratégica, los contratos deben enmarcarse en esta norma y no en la Ley señalada. La movilización de los trabajadores logró frenar que sean convertidos en servidores públicos con reducidos derechos laborales, tal como lo determina el Estatuto en cuestión.

¿Y los beneficios sociales? El gobierno incumplió varias veces los plazos de realización del avalúo, la última en septiembre de 2013, postergando la propuesta de compra del complejo industrial y con ello el pago de los beneficios sociales de los trabajadores. Si se concretaran estos compromisos y se produjera el cambio de propietario, correspondería a los trabajadores demandar la continuidad laboral y la vigencia de sus derechos conquistados, tratándose de una empresa recuperada por el Estado.

Salarios en caída

Hasta julio de 2013, los salarios promedio en ENATEX eran inferiores a los pagados en el consorcio (2.500 bolivianos)⁴. Según los dirigentes sindicales consultados, antes de la modificación del monto superior de las tablas del Reglamento interno vigente (de 1.500 a 4.500 bolivianos) que fija el bono de producción en función de la productividad alcanzada⁵, los pagos promedio oscilaban entre 1.300 y 1.750 bolivianos⁶, debido a los bajos niveles de productividad alcanzados por la ausencia de

mercados seguros. Los menores salarios revelaban el nivel de precariedad en que se encontraban los trabajadores de la empresa. En comparación, los subgerentes ganaban entre 7 y 13 mil bolivianos y el personal especializado del área de operaciones, según DS 1317, 28 mil bolivianos.

Por la modificación del monto superior en las tablas del Reglamento, en agosto de 2013 los salarios se incrementaron notoriamente hasta alcanzar en algunos módulos productivos montos totales superiores a los 3.000 bolivianos. Sin embargo, considerando que la empresa no termina de consolidar mercados para su producción, esta mejora salarial no tiene perspectivas de mantenerse. De todas maneras, los incrementos que puedan darse ocultan los bajos salarios básicos establecidos en la empresa a tono con la política de contención salarial impuesta por el gobierno de Morales.

Se busca debilitar el rol de los sindicatos

Si bien los sindicatos de las cinco empresas alquiladas fueron reconocidos, el trabajo de los dirigentes y el papel de estas organizaciones como instrumentos de representación de los intereses de los trabajadores, no están garantizados. Según los dirigentes entrevistados, la empresa busca imponer que los dirigentes, incluso aquellos declarados en comisión, no tengan el pago del bono de producción que establece el Reglamento, lo que viola los derechos laborales colectivos y coarta la labor de los directivos sindicales. En esta misma línea, también denunciaron que el gerente de la empresa habría difundido información entre los trabajadores sobre la modificación del Reglamento y sus beneficios, desconociendo la participación y el rol de los sindicatos.

Trabajadores movilizados

El incumplimiento de acuerdos y las acciones de conculcación de derechos fueron combatidos por los trabajadores con medidas como el paro de brazos caídos, mítines y plantones, conscientes de que la organización y la acción colectiva son los únicos instrumentos de lucha para la defensa y conquista de sus derechos. La lucha evidenció que en una empresa pública se violan derechos igual o más que en las empresas privadas.

NOTAS:

1. La empresa exportaba prendas de tejido de algodón por encargo de empresas extranjeras como Polo Men y Polo Woman, Nautica Jeans, Lee, Bintang Richards, entre otras.
2. Según información de los medios de comunicación, el patrimonio de esta empresa ascendería a 52 millones de dólares aunque en los libros llegaba apenas a 13 millones de dólares. Correo del Sur, 02/07/12, "Trabajadores de textilera AMETEX desesperados por falta de acuerdo" y La Prensa, 03/07/12, "Obreros de AMETEX paralizan medidas".
3. Página Siete, 27/11/12, "Incentivos en ENATEX varían entre 500 y Bs 1.500".

4. Según los dirigentes sindicales consultados, el promedio salarial en todas las factorías del consorcio era de 2.500 bolivianos. Entrevista julio 2012.
5. Reglamento del Factor Variable de la escala salarial aprobado por el Decreto Supremo N° 1418, 28 de noviembre de 2012. El pago adicional comienza a aplicarse desde el 34% de nivel de productividad alcanzado. Fue modificado por la Resolución Ministerial 127.2013 del 30 de julio de 2013, elevándose el monto superior en las tablas de 1.500 a 4.500 bolivianos, entre otros cambios.
6. Entrevista a dirigentes sindicales de una de las plantas de ENATEX, septiembre 2013.

ALERTA LABORAL N° 73

(DICIEMBRE 2013)

No obstante sus limitados alcances, el doble aguinaldo ya es un derecho laboral de los trabajadores asalariados del país. Sin embargo, son cuestionables los argumentos expuestos por el gobierno para justificar la aplicación de este pago. Uno de estos argumentos refiere que la medida no tendrá impacto en el alza de precios de los productos, desconociendo que las tasas de inflación registradas en los últimos 8 años dejaron una economía muy sensible a cualquier presión externa.

CONSECUENCIAS QUE NO QUIEREN VERSE MAYOR INFLACIÓN EN UN PAÍS MENOS PRODUCTIVO

Tanto el ministro de Economía como el Vicepresidente de Bolivia, Álvaro García Linares, aseguraron que no existe riesgo de inflación y en caso de que pueda suceder, la segunda autoridad manifestó que *“el Banco Central de Bolivia tiene las medidas necesarias para regular la emisión monetaria y evitar que se recaliente la economía”*¹. No faltó un viceministro que en una combinación de torpeza y desinformación manifestó: *“Lo que sube más (en fin de año) son las ropas interiores, los rojos y los amarillos. Pero eso es mínimo, no va a haber mucha variación”*².

Los trabajadores y la población que subsiste día a día con sus mermados ingresos saben que no es cierto lo manifestado por esas autoridades. Saben que en diciembre las cosas suben de precio y en ese ambiente, el solo anuncio de la medida despertó expectativas entre los comerciantes (sobre todo en los grandes), transportistas y en otros empresarios que ven una buena oportunidad de incrementar los precios de sus productos. Como dice María, una trabajadora barrendera que el fin de semana fue al mercado, *“ni bien ha salido el decreto, todos los vendedores quieren hacer subir sus precios, pero, ni siquiera sabemos si nos pagará el doble aguinaldo”*.

¿Una medida con cero inflación?

La situación es más seria de lo que el gobierno imagina. Si la medida fuera cumplida hasta fines de diciembre, algo más de dos mil millones de bolivianos ingresarían a la economía nacional creando mayor demanda de productos y con ello, provocar que los precios de los mismos se eleven. Si bien el último acuerdo entre empresarios y el gobierno, determinó la cancelación de este beneficio en el sector privado hasta fines de febrero del próximo año, el pago del doble aguinaldo en el sector público hasta el 20 de diciembre del año en curso, significará entre 1.000 y 1.200 millones de bolivianos, según refirió el Ministro de Economía³, que tendrán efecto en el mercado, la demanda de productos y los precios. En este sentido, la tasa de inflación acumulada calculada por el gobierno de 4,5% para el 2013, que ya fue rebasada a octubre de este año (6,4%), fácilmente podría ser mayor.

La inflación y la menor oferta de productos

En una economía de bajo desarrollo industrial como la boliviana la inflación es más aguda por la insuficiente oferta de productos nacionales frente a una demanda creciente de la población por diversos bienes. Analizando el comportamiento de los precios en el primer semestre de este año, se observa claramente que los productos con mayor variación de precios fueron aquellos cuya producción fue insuficiente debido a razones temporales y, principalmente, a causas referidas al debilitamiento de la economía campesina, a la priorización de productos agrícolas para la exportación y, en general, al débil aparato productivo del país orientado al mercado local. Alimentos como el pimiento morrón, locoto, queso, arroz, harina de trigo y la arveja mostraron incrementos en sus precios por encima del 20% entre enero y junio de este año. En conjunto, los 10 alimentos “más inflacionarios” aportaron con un significativo 39% en el alza de precios en general⁴.

Como la producción nacional es insuficiente el gobierno adoptó como política la importación de productos ante la escasez y la elevación de precios de varios bienes, en lugar de atacar la causa relacionada al debilitamiento de la producción nacional, particularmente agrícola. A su vez los grandes comerciantes vieron una excelente oportunidad de negocio para importar más alimentos y otros productos a precios que rigen en el mercado internacional, afectando los precios internos. Hasta el tercer trimestre del presente año, el valor de la importación de alimentos y bebidas se incrementó en 14% con relación al mismo período del pasado año y en 40% con referencia al año 2010⁵, lo que muestra sencillamente un importante aumento de la compra de estos productos en el exterior, en un contexto general de franco crecimiento de las importaciones en el país.

En un reciente foro organizado por la Asociación Nacional de Productores de Oleaginosas y el Instituto Boliviano de Comercio Exterior para analizar la situación del trigo en el país, se reveló que la producción de este cereal cubre menos del 40% del consumo nacional, equivalente a alrededor de 290.000 toneladas, el restante 60% de trigo y harina es comprado de Argentina y Estados Unidos⁶. A menor producción, mayor presión inflacionaria una relación que hoy explica el repunte de la inflación y del drama del país, cuyos gobernantes continúan apostando a la exportación de recursos naturales y de productos con bajo valor agregado descuidando la producción local.

¿Quiénes ganan con la inflación?

El alza de los precios que se generará con la aplicación de la medida analizada golpeará más a los más pobres porque disminuye la capacidad de compra de sus ingresos, así hayan recibido el doble aguinaldo. La inflación se encargará de quitar rápidamente el beneficio otorgado a obreros y empleados y dejará en situación crítica a aquellos que no lo recibieron. Asimismo, la mayor demanda de productos que se generará en diciembre y en los primeros meses del siguiente año, beneficiará más a los grandes importadores y, por ende, a la industria extranjera, considerando la menor

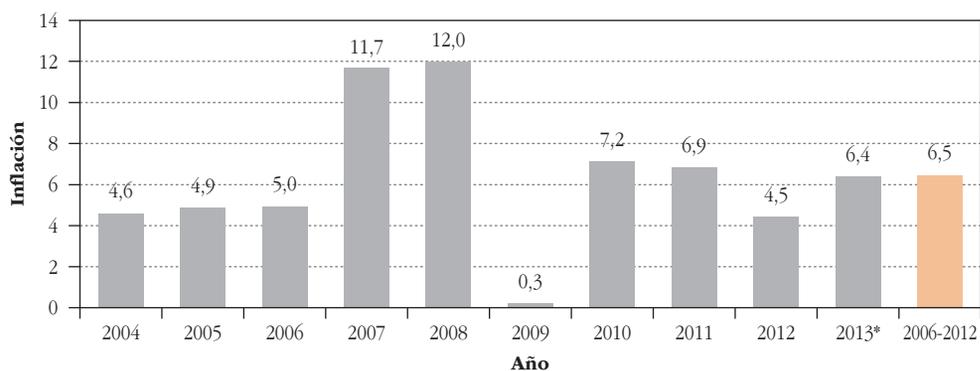
producción nacional y el incremento de la demanda por productos que normalmente no se compran en el año (juguetes, bebidas y alimentos navideños, electrodomésticos y otros) y que no son elaborados en el país.

La inflación no afectará a los grandes empresarios nacionales y extranjeros cuyas pingües ganancias se mantendrán intactas. Además de ver disminuida la capacidad de compra de sus salarios por el elevado costo de vida, los obreros avizoran tiempos de mayor explotación, de disciplinamiento desmedido y de control de sus organizaciones. Pero también saben que ante la inflación y ante el incesante interés de los capitalistas por ganar más, una de las demandas irrenunciables que articulará una lucha nacional es el salario mínimo vital con escala móvil.

NOTA:

1. El Deber, 21/11/13, “García Linera insta a los empresarios a cumplir el doble aguinaldo”. <http://www.eldeber.com.bo/garcia-linera-insta-a-los-empresarios-a-cumplir-el-doble-aguinaldo-/131121164821>
 2. Página Siete, 28/11/13, “Evo afirma que no endeudará al país para pagar a jubilados”. <http://www.prensaescrita.com/adiario.php?codigo=AME&pagina=http://www.paginasiete.bo>
 3. Página Siete, 01/12/13, “No hubo ningún retroceso ante los empresarios para el acuerdo”. <http://www.paginasiete.bo/nacional/2013/12/1/hubo-ningun-retroceso-ante-empresarios-para-acuerdo-7463.html>
- Si se divide el monto total previsto en el Presupuesto General del Estado para el 2014 con relación a “sueldos y jornales” (27.921 millones de bolivianos), entre 13 meses, el costo del segundo aguinaldo será mayor ya que superaría los 2.000 millones de bolivianos.
4. IBCE Cifras, Boletín 273, 25/11/13.
 5. IBCE, Cifras, Boletín 268, 07/11/13.
 6. Nota de prensa IBCE E-2129/2013. <http://ibce.org.bo/principales-noticias-bolivia/noticias-nacionales-detalle.php?idNotIBCE=479&idPeriodico=11&fecha=2013-11-28#.Upiz5tLuKxo>

Gráfico 1
Bolivia: Inflación anual y acumulada 2004 a noviembre de 2013



(*) A noviembre de 2013.

Fuente: Elaboración propia con base en Boletín IBCE CIFRAS 273 e INE 2013.

Cuadro 1
Bolivia: Alimentos con mayor incidencia
inflacionaria a junio de 2013
(En porcentaje)

Productos	Variación
Pimiento morrón	47,0
Queso criollo	38,78
Locoto	32,22
Harina de trigo	25,38
Arroz	22,35
Arveja	20,31
Huevo de gallina	10,69
Fideos	9,90
Carne con hueso de res	0,64
Participación en inflación	38,0

Fuente: Elaboración propia con base en Boletín IBCE CIFRAS 273.

Desde su fundación, la Central Obrera Boliviana incorporó entre sus principios políticos los planteamientos centrales señalados en la Tesis de Pulacayo, entre los que resalta la independencia política de las organizaciones sindicales. Sin embargo, la actual burocracia sindical cobista —que en la víspera se cuidaba de aparecer nítidamente como oficialista ante sus bases— persiste, pero ahora de manera abierta, en su intento de someter a la clase obrera a un Gobierno como el MAS que ha dado inequívocas muestras de su orientación proimperialista y proempresarial.

APROVECHANDO EL SEGUNDO AGUINALDO

BUROCRACIA SINDICAL PERSISTE EN SOMETER A LA COB AL GOBIERNO BURGUÉS DEL MAS

Un reciente ampliado nacional de dirigentes de la Central Obrera Boliviana celebrado en la ciudad de Santa Cruz —que tenía entre sus principales puntos de agenda el debate sobre el incremento salarial del año 2014— terminó aprobando, al calor del ofrecimiento gubernamental del doble aguinaldo, una resolución de apoyo a la candidatura presidencial de Evo Morales.

Con este fin, dicho evento resolvió la prórroga de mandato tanto del pro oficialista Comité Ejecutivo de esta organización matriz —dirección sindical que debía ser renovada en un próximo congreso en enero de 2014— como de confederaciones, federaciones y sindicatos, muchos de ellos bajo el control del partido de gobierno.

Al mismo tiempo, decidió desconocer la conformación del Partido de los Trabajadores aprobada en el XV Congreso de la COB, “instrumento” de claro tinte electoralista.

Con el argumento en sentido que los trabajadores están representados por un líder campesino como Evo Morales que es, además, líder de uno de los sectores de la COB, los dirigentes cobistas concluyeron su ampliado planteando una alianza entre la COB y el MAS para las elecciones de 2014.

La necesidad de la independencia política de la clase obrera

Si se toma en cuenta que la tarea histórica de la clase obrera es la de sepultar el capitalismo, tal misión sería imposible si esta clase no es consciente, es decir, si no se ha independizado, ideológica y organizativamente, de la burguesía. Por ello, la burguesía no descansa jamás en su intento por evitar tal independencia que pondría en jaque su propia estabilidad como gobierno. Uno de los más firmes aliados que encuentra la burguesía en el ámbito sindical para evitar o directamente destruir la independencia de clase, es el reformismo cuya misión en el ámbito sindical es la del colaboracionismo clasista; es decir, lograr que los trabajadores no enarboleden su propia política sino que apunten la política burguesa¹.

¿QUÉ INTERESES DEFIENDE EL MAS?

Si bien el MAS tiene como a su máximo líder a un ex campesino cocalero y sus principales dirigentes —al menos quienes lo fundaron— tienen la misma extracción social, este partido no encarna los intereses históricos de la clase obrera, pues defiende —como lo hacen otros partidos de la burguesía (UN, MSM, CN, etc.)— la propiedad privada de los medios de producción; es decir, defiende las bases sobre las cuales se erige el capitalismo y sus relaciones de explotación.

Por esta razón, durante los siete años de su gobierno, Evo Morales se ha aliado con las grandes empresas transnacionales, a las que las considera sus socias y a las que cada día que pasa les brinda más facilidades para la explotación de nuestros hidrocarburos y riquezas mineras. Ha brindado amplias facilidades a los banqueros y recientemente ha sellado un pacto con los grandes agroindustriales, ganaderos y madereros del oriente del país.

El apoyo gubernamental a estos grandes capitalistas en los últimos años ha significado que el propio Evo Morales reconozca —en ocasión de la aprobación del decreto supremo del doble aguinaldo— que durante su gobierno los empresarios han tenido ganancias como nunca antes. El propio ministro de Economía y Finanzas ha señalado que los empresarios han tenido, sólo entre enero y octubre de 2013, utilidades de un poco más de 4.000 millones de dólares.

En este sentido, cuando los dirigentes de la COB deciden apoyar a Evo Morales no hacen otra cosa que apoyar esta política proimperialista y proempresarial y a apuntalar a uno más de los candidatos que tienen las grandes empresas transnacionales y nacionales para las próximas elecciones de 2014.

Recuperar el carácter clasista de las organizaciones obreras

Ante tal situación, corresponde a los trabajadores y trabajadoras la tarea de retomar los principios clasistas del sindicalismo boliviano e imponer la independencia política de sus organizaciones con referencia al gobierno del MAS, las organizaciones patronales y sus partidos como punto de partida de su lucha revolucionaria.

NOTA:

1. Lora, Guillermo (1984). Nociones de sindicalismo. Vocero Fabril. Escuela de sindicalismo.

EL VERDADERO PROPÓSITO DEL DS 1802 REPARTIR PARA NO CAMBIAR LA DISTRIBUCIÓN Y AUMENTAR LA EXPLOTACIÓN LABORAL

La promulgación del DS 1802 que establece el pago del segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”, beneficio presentado por el gobierno como un reconocimiento al esfuerzo productivo y una forma de redistribución de la riqueza, ha generado una gran expectativa entre los trabajadores del país y numerosas observaciones y dudas en toda la población. Por este motivo, es necesario analizar las condiciones bajo las cuales se desarrolla la producción y la distribución de riqueza en el país en la actualidad.

La política salarial del actual gobierno se ha caracterizado por su similitud con la de sus antecesores; es decir, por el objetivo común de contención de los salarios mediante el mecanismo de actualización nominal del salario en proporción a la inflación de la gestión pasada. De ese modo, obviando la presumible manipulación estadística del índice de precios oficial, los salarios reales durante los últimos siete años se habrían mantenido casi inalterables —el incremento real habría sido de aproximadamente 1.5% anual— a pesar de los incrementos nominales determinados por el gobierno cada año. Sin embargo, esta política excluyó toda referencia al incremento de la producción real —medido a través de la tasa de crecimiento del PIB—, por lo que, mientras el producto aumentó en términos reales un 33,35% entre 2006 y 2012, el salario real sólo creció en 10,21% en el mismo período, lo que denota un incremento de la explotación del trabajador que, con un salario prácticamente congelado, produjo una cantidad mayor de mercancías durante los últimos siete años (Cuadro 1).

Así, como la producción de cada gestión se distribuye bajo la forma de ingreso monetario entre trabajador y capitalista, la desproporción entre el incremento del producto y del salario ocasionó la disminución del *salario relativo*, es decir, la participación de las remuneraciones en el ingreso total de la economía, que resulta otra forma de ver el aumento de la explotación de la fuerza de trabajo. En otras palabras, los trabajadores aportaron al crecimiento económico redoblando su trabajo no reconocido, permitiendo un aumento significativo de las ganancias de los empleadores y, por la vía de los impuestos, de los ingresos del Estado. Como

muestra la información de las Cuentas Nacionales, ese fenómeno se produjo durante toda la última década (Cuadro 2).

Cuadro 1
Evolución del salario real y el PIB real
(En porcentaje)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var. acumul.
Inflación anual	4,91	4,95	11,73	11,85	0,26	7,18	6,90	4,54	-
Incremento salarial	-	7,00	6,00	10,00	12,00	5,00	10,00	8,00	-
Var. salario real	-	2,09	1,05	-1,73	0,15	4,74	2,80	1,10	10,21
Var. PIB real	-	4,80	4,56	6,15	3,36	4,13	5,17	5,18	33,35

Fuente: Elaboración propia con base en información del INE y Gaceta Oficial del Estado.

Cuadro 2
Evolución del salario relativo
(En porcentaje)

Descripción	2000	2005	2010(p)
Producto interno bruto	100	100	100
Remuneración de los empleados	36	31	26
Excedente bruto de explotación	50	52	55
Impuestos a la producción/Importaciones menos subsidios	14	17	18

Fuente: Elaboración propia con base en información del INE.

Por todo lo anterior, se puede afirmar, primero, que el régimen de mayor explotación de la fuerza de trabajo adoptada por los regímenes neoliberales continuó invariable durante los años del régimen de Evo Morales y, en segundo lugar, que esa mayor explotación se tradujo en un creciente deterioro de la remuneración de los trabajadores y un incremento de la ganancia capitalista y de los ingresos fiscales. Bajo esas consideraciones, resulta obvio que la creación de un segundo aguinaldo aparezca como una acción de justicia realizada por el gobierno, pues significaría una retribución a ese esfuerzo traducido en incremento del producto nacional.

Empero, aunque la explicación anterior es apropiada en general para entender la magnitud de la distribución de la riqueza, para comprender el origen de ella es necesario discriminar a la población trabajadora de acuerdo a su rol en la generación de valor. En el capitalismo la producción de mercancías procede sólo si reporta ganancias para el dueño de los medios de producción, el capitalista. Por tanto, el tipo de trabajo y el trabajador que lo ejecuta son considerados productivos sólo si producen plusvalía y, de ese modo, generan ganancia para el empleador; ganancia que se puede acumular incrementando el propio capital. El trabajador *productivo*,

entonces, tiene ciertas características que lo diferencian del resto: su fuerza de trabajo es comprada por el capital en su forma productiva y generan plusvalía que al acumularse, valoriza el capital. Desde esa perspectiva, aquellos trabajadores que son contratados por capitales comerciales —que son también asalariados—, no generan plusvalía sino únicamente permiten que parte de la plusvalía producida por los trabajadores productivos sea apropiada por sus empleadores, como ocurre en las esferas comerciales y financieras y deben ser considerados trabajadores *no productivos*. Asimismo, los trabajadores que venden su fuerza de trabajo —bajo la forma de servicios o productos— a otras personas que no la usan para producir plusvalía sino sólo para su consumo personal, son trabajadores *no productivos* (esto quiere decir que todo trabajo que aunque tenga como resultado un producto —es decir que satisfaga una necesidad—, pero que sólo tenga *valor de uso* y no *valor de cambio*, no cuenta para la acumulación del capital). Finalmente, los trabajadores que producen de manera independiente, es decir que no producen un valor excedente para su apropiación por el capital —como en el caso de los trabajadores por cuenta propia del campo y de las ciudades—, no entran en esta diferenciación y no afectan a la generación y distribución del excedente en la economía capitalista.

Debido a la estructura atrasada de la economía boliviana, los trabajadores *productivos* son relativamente pocos y se concentran en algunas ramas de actividad. Considerando las estadísticas oficiales disponibles, tenemos que a fines de la década pasada, sólo un 16,8% de los ocupados podían ser considerados trabajadores productivos. Este contingente reducido de trabajadores, sin embargo, generó un excedente creciente: entre 1998 y 2008, el excedente creció de 67% al 80% del total del producto social. El incremento de la productividad de la fuerza de trabajo productiva a través de la precarización del trabajo propició el aumento inusitado de la plusvalía en los distintos sectores productivos, principalmente en aquellos que cuentan con una composición de su capital concentrada en bienes de capital y que, por lo mismo, dan cuenta de la mayor parte de la plusvalía generada, como son los hidrocarburos, la minería, la agroindustria y algunos rubros de la industria manufacturera. Paralelamente, la ampliación de los negocios y de la circulación monetaria, y las facilidades otorgadas por las políticas gubernamentales en el ámbito cambiario, permitieron a las empresas financieras apropiarse de una parte importante de la plusvalía generada en los sectores productivos. Esos sectores concentraban a fines de la década pasada alrededor del 83% del excedente producido en el país.

Lamentablemente, aun durante la gestión del MAS (segunda mitad de la década para la que se cuenta con información) la generación de un excedente creciente no sirvió para impulsar un cambio en la matriz productiva, en la medida en que fue destinado principalmente al gasto improductivo: el consumo de la clase capitalista recuperó su participación menguada en los años de crisis del neoliberalismo (37% en 2005), volviendo a representar un 40% del excedente; el consumo de los trabajadores no productivos cayó del 30% al 25% y el consumo gubernamental se mantuvo cercano al 15%. En el caso de la inversión, al margen de que una parte debió ser

financiada con recursos externos, su estructura mostró la progresiva predominancia de la inversión improductiva (sectores comerciales, finanzas y administración pública, principalmente), pues si a mediados de la década la relación era de 4,6 a 1 favorable a la inversión productiva, a fines del mismo período la inversión improductiva prácticamente igualó a la productiva.

El crecimiento del excedente basado en el esfuerzo productivo de un número reducido de trabajadores, no sólo contribuyó a la obtención de ingresos por el resto de los trabajadores —a través de la compra de sus productos y servicios con sus salarios o financiada con recursos públicos provenientes de impuestos— sino, principalmente, a la obtención y acumulación de riqueza por parte de los empresarios capitalistas.

La información contenida en el Cuadro 3, a la que habría que añadir la utilidad que según la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI)¹ tuvieron los nueve bancos comerciales que operan en el país en 2012 y que alcanzó a 54,4 millones de dólares, nos permite —asumiendo que la situación en un par de años no hubiese cambiado radicalmente— tener una idea de la dimensión de la concentración de las ganancias capitalistas y la magnitud del efecto sobre ellas del segundo aguinaldo dispuesto por el gobierno: la sumatoria de las utilidades de esas 48 empresas alcanzaría a 2.126 millones de dólares, correspondientes a más de la mitad de los 3.693 millones de dólares de ganancias para el año 2012, anunciadas por el ministro Luis Arce² en días pasados. Esto significa que una medida generalizadora como la del segundo aguinaldo “pegará” de manera diferente a las empresas, afectando más a las menos rentables, sin hacer mella en las más grandes ni, obviamente, en la distribución de la riqueza. Más aún, en la medida en que este nuevo beneficio se pagará mayoritariamente a los empleados estatales, lo único que sucederá es que se estará utilizando una parte del excedente ya retenido en forma de impuestos, sin afectar a las ganancias capitalistas de manera adicional.

Cuadro 3
Utilidades netas empresariales 2011*

	Número de empresas	Total Utilidades Netas (Millones \$us)	Utilidade Neta promedio (Millones \$us)
Petroleras	9	893	99,2
Míneras	7	434	62,0
Industrias	6	304	50,7
Transporte y Comunicaciones	8	352,8	44,1
Eléctricas	6	59,4	9,9
Agroindustriales	3	28,6	9,5
Totales	39	2.071,8	-

(*) Incluye empresas estatales.

Fuente: Nueva Economía, N° 923, septiembre de 2012.

Entonces, ¿resulta creíble que un gobierno caracterizado por una política salarial como la descrita y que ha mostrado permanentemente una oposición cerrada a la fijación de un salario mínimo que cubra las necesidades vitales de la familia obrera, haya recapacitado de pronto y decidido “hacer justicia” a favor de los trabajadores?

Como se comprenderá, la forma y magnitud de la distribución de la riqueza están determinadas por la estructura social de la producción, es decir, por el lugar que cada clase social ocupa en el proceso de producción, la misma que se define por el control que ejercen sobre los medios de producción. La apropiación privada del excedente —que deriva parcialmente en su apropiación por el Estado mediante los impuestos—, es la forma esencial de la distribución de la riqueza y no cambia si no se modifica el lugar dominante de los propietarios del capital. Por ello, una medida como el segundo aguinaldo —restringida fundamentalmente al sector público—, no afectará a la distribución del excedente y sólo tendrá efectos contradictorios pues, amén de que sumará presiones inflacionarias, dará pie a que los empresarios —aun cuando el impacto sea insignificante para ellos— y los sectores no productivos e independientes, intenten reducir sus costos a través de la reducción del empleo y la precarización de las condiciones de trabajo, o pretendan aumentar sus ingresos mediante la especulación. Una verdadera redistribución del ingreso sólo es posible con la socialización de los medios de producción a través de la nacionalización y expropiación de manos de los grandes capitales, lo que permitiría al Estado dirigir el excedente producido por los trabajadores a la creación de empleos estables y bien remunerados, y establecer servicios públicos y sistemas de seguridad social universales.

En definitiva, podemos concluir que aunque el propósito más visible de la medida gubernamental es mejorar su caudal de votos en las elecciones del 2014; el objetivo principal, en última instancia, parece ser el de promover la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo productiva para garantizar tasas de crecimiento económico mayores, cuyo experimento inicial está siendo llevado a cabo con los trabajadores mineros de la “nacionalizada” empresa Colquiri, a quienes no sólo que se les ha condicionado la obtención de un bono a la superación de las metas de producción que fije el gobierno, sino que se les prohíbe para ello realizar paros y huelgas³.

NOTAS:

1. ASFI, *Evaluación del Sistema Financiero al 30 de junio de 2013*.
2. <http://www.diarionuevosur.com/index.php/actualidad/politica/3924-ministro-arce-pidio-a-empresariado-compartir-ganancias-con-empleados> consulta de 29/11/13.
3. DS 1775 de 24 de octubre de 2013.

¿Es el DS 1802 un “acto de justicia” destinado a distribuir la riqueza? O, por el contrario, ¿se trata de una medida destinada a premiar a una burocracia improductiva utilizando la riqueza generada por el trabajo de los obreros y el excedente proveniente de los recursos naturales?

ILUSIÓN DE MUCHOS, BENEFICIO PARA POCOS

DESIGUALDAD Y SEGUNDO AGUINALDO

Dada su razón de ser, una bonificación anual extraordinaria de incentivo al consumismo capitalista, la distribución de los más de 2.000 millones de bolivianos que se pagarán a los asalariados en forma de “aguinaldos” está muy lejos de constituir una forma equitativa de distribución de la riqueza y es aún menos equitativa que la distribución de los salarios. Se afirma que el doble aguinaldo es una bonificación extraordinaria aún más inequitativa que la distribución de los salarios, partiendo de la constatación que casi el 50% de los asalariados no lo recibirá debido a las condiciones desfavorables del trabajo asalariado informal y debido a la desigual distribución de los salarios sobre cuya base se calcula esta bonificación; en otras palabras, el aguinaldo de un empleado o un ejecutivo equivale al de muchos obreros.

El Gráfico 1 nos muestra la distribución del aguinaldo navideño entre los trabajadores urbanos y rurales del país. En el área urbana el 80% de los trabajadores recibirá sólo el 33% de la masa monetaria implicada en el aguinaldo y, en contraposición, una minoría de trabajadores (20%) recibirá el 67% de la misma. La distribución del aguinaldo empeora en el área rural pues las condiciones de los asalariados rurales son aún más precarias, particularmente de la población campesina que migra desde sus comunidades de origen hacia zonas de concentración de la producción agrícola y se convierte en obrero rural que no accederá al aguinaldo; en este caso, el 80% de los trabajadores recibirá apenas el 25% de la masa monetaria total y el 75% de la misma se concentrará entre el 20% restante de asalariados rurales. Esta forma de distribución nos dice que la mayor parte del dinero destinado al pago del aguinaldo navideño se concentrará en pocas manos.

La inequidad en la distribución de la masa monetaria implicada en el aguinaldo es aún mayor cuando se compara el monto que percibirá cada asalariado respecto a la canasta alimentaria. El Gráfico 2 muestra que, en el caso del primer aguinaldo, el 73% de los asalariados recibe un monto menor a la canasta alimentaria y, probablemente, destina el mismo a compensar un salario insuficiente incluso para cubrir la demanda de alimentos. No ocurre lo mismo con el 10% de la población que cuenta con un aguinaldo que se deduce de un salario elevado: esta población, mayoritariamente de empleados, en el caso del doble aguinaldo, sí podrá ahorrar, invertir o simplemente consumir una buena parte del mismo, pues concentra el 80% de la masa monetaria que excede al costo de una canasta alimentaria.

Gráfico 1

Trabajadores asalariados: Distribución de Lorenz de apropiación de aguinaldos

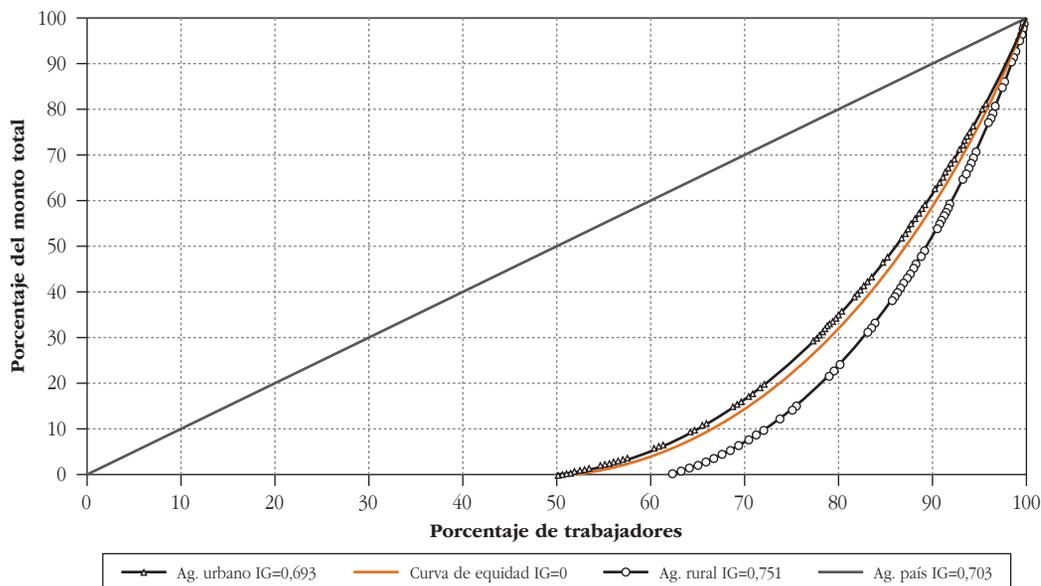


Gráfico 1: Distribución de aguinaldos para trabajadores asalariados urbanos y rurales.

Fuente: Encuesta de hogares ECEDLA 2012. Elaboración CEDLA.

Gráfico 2

Trabajadores asalariados país: Distribución de Lorenz de apropiación del aguinaldo respecto a la Canasta Alimentaria

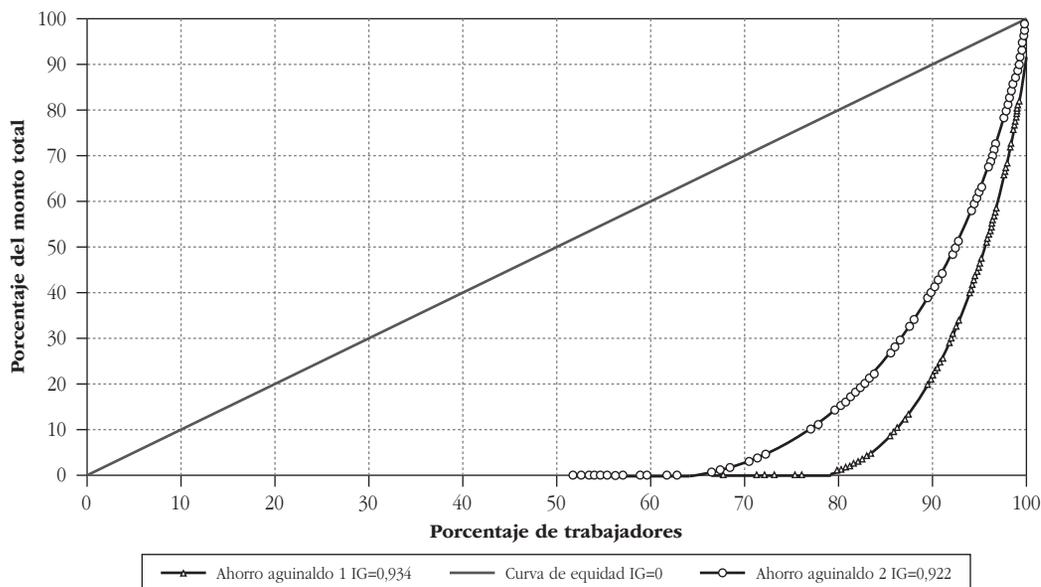


Gráfico 1: Distribución del ahorro respecto de la canasta alimenticia. Aguinaldo 1 y 2.

Fuente: Encuesta de hogares ECEDLA 2012. Elaboración CEDLA.

Esta distribución, que se encuentra en los límites extremos de la inequidad¹, disminuye en 1,3% con el pago del segundo aguinaldo. En efecto, la población que recibirá un monto superior a la canasta alimentaria alcanza al 41% y el 10% de la población más privilegiada concentrará el 60% de la masa monetaria que excede a la canasta alimentaria. Con todo, la reducción de aquel 1,3% en el índice de desigualdad ocurre en un extremo de inequidad de tal modo que es casi irónico referirse al DS 1802 como una medida de “justicia social”.

La desigual distribución se verá incrementada por la población de trabajadores pasivos que se sumarán al ejército de asalariados que no percibirán la bonificación extraordinaria y que deberán pasar una navidad de precios elevados mientras una minoría de empleados de la burocracia estatal, fuerzas represivas y castas políticas disfrutarán de los beneficios de la economía plural.

Esta desigual distribución es funcional y acorde a la naturaleza del gobierno. El Cuadro 1 muestra que, a nivel nacional, los obreros percibirán apenas el 10,4% de toda la masa monetaria del aguinaldo, cuando los empleados percibirán el 86,1% de la misma; es decir, los obreros, que entregan su fuerza de trabajo para la generación de riqueza y que constituyen el primer y principal eslabón de la cadena que genera la riqueza en el país, recibirán una ínfima parte del monto total.

Cuadro 1
Distribución del aguinaldo por sectores

Sector	Obreros (Bs)	Empleados (Bs)	Socio empleador que recibe salario (Bs)	Trabajadoras del hogar (Bs)	Total (Bs)
Trabajadores urbanos	181.692.817	1.842.630.311	37.301.970	40.570.176	2.103.550.207
	8,6%	87,6%	1,8%	1,9%	100,0%
Trabajadores rurales	63.495.559	189.836.447	-	2.451.500	256.014.412
	24,8%	74,2%	0,0%	1,0%	100,0%
Bolivia	245.188.376	2.032.466.758	37.301.970	43.021.676	2.359.564.619
	10,4%	86,1%	1,6%	1,8%	100,0%

Fuente: Encuesta de hogares ECEDLA 2012. Elaboración CEDLA.

Si más del 86% de la masa monetaria será concentrada por los empleados, de los cuales una buena parte corresponde a funcionarios públicos del gobierno central, los poderes legislativo, judicial y los órganos operativos del gobierno, incluidas de las fuerzas militares y policiales, los gobiernos departamentales y gobiernos municipales de todo el país, se devela otro de los objetivos de la medida: bonificar a una burocracia improductiva y, de paso, financiar una campaña electoral, sobre la base del trabajo de los obreros y la renta de los recursos naturales del país.

Los trabajadores, sin renunciar a percibir ésta u otras dádivas propias de la permanente campaña de un gobierno populista, debieran estar conscientes que las formas más efectivas para mejorar la distribución de la riqueza y contra la diferenciación social, están relacionadas con la mejora del salario, la calidad de la educación primaria y el incremento de la cobertura y calidad de los sistemas de previsión social de corto y largo plazo.

NOTA:

1. El índice de Gini que mide la distribución del ahorro respecto a la canasta alimentaria alcanza a 0,934. En el caso de una distribución equitativa este indicador se aproximaría al valor de cero.

ALERTA LABORAL N° 74

(MAYO 2014)

En una cooperativa debería existir igualdad de derechos entre los socios, control democrático en las decisiones y la distribución equitativa de los excedentes de acuerdo al aporte de trabajo, evitando el lucro como objetivo principal. En Bolivia, la realidad actual es otra ya que las cooperativas mineras devinieron en empresas capitalistas y los cooperativistas en empresarios que explotan trabajo asalariado y acumulan ingentes ganancias. “Segundas manos”, contratistas y peones forman la fracción obrera que trabaja en condiciones que recuerdan a aquellas que primaban en la minería antes de 1952.

¿OBREROS O COOPERATIVISTAS?

EL TRABAJO ASALARIADO EN LAS COOPERATIVAS MINERAS¹

Las relaciones entre capitalistas y asalariados o las de cooperación entre socios y trabajadores, se establecen a partir de una estructura productiva concreta, que comprenden el producto, los instrumentos de trabajo y los trabajadores. Ambas relaciones se diferencian de manera muy marcada, porque los trabajadores no son dueños de los medios de producción ni de los productos, a diferencia del capitalista que en su condición de propietario de los medios y productos, contrata trabajadores para explotarlos y obtener ganancias. En el cooperativismo que debería reunir rasgos de igualdad entre socios, control democrático, la inexistencia de lucro y la distribución de excedentes de acuerdo al aporte de trabajo, la presencia de relaciones capitalistas de producción cambia su razón de ser.

En el caso de Bolivia, concebir al cooperativismo minero como un mundo homogéneo no corresponde a la realidad, dado que el desarrollo de las formas de producción en esta actividad develó claramente en los últimos 10 años, una profunda diferenciación social, esto es, la formación de clases con rasgos diferentes y antagónicos: una fracción obrera bajo formas contractuales atípicas y otra burguesa que controla los yacimientos mineros y los medios de producción y, se apropia de gran parte del excedente generado.

Precisamente, una investigación del CEDLA en 2009, evidenció en el cooperativismo minero asentado en los departamentos de Potosí y Oruro, la existencia de tres formas de producción: artesanal, manufactura y la producción maquinizada, con predominio de la segunda en alrededor del 80% de las cooperativas analizadas que concentraban casi la totalidad de la fuerza laboral y el 99% del volumen total de producción en ese año (29.695 TMF). En esta forma de producción predominante era innegable la presencia de trabajo asalariado.

La propiedad de los yacimientos mineros

En términos generales pueden distinguirse dos tipos de cooperativas mineras en función de los yacimientos donde operan: las tradicionales, que producen estaño, zinc, plomo, wólfram, antimonio y plata y, las auríferas que producen oro.

El cooperativismo tradicional se constituyó sobre la base de los viejos yacimientos que dejó de producir la Corporación Minera de Bolivia (Comibol), porque sus operaciones ya no eran rentables. Antes de 1985, ya se habían conformado cooperativas en los distritos mineros del Cerro Rico de Potosí, Kami, Poopó y Bolsa Negra. Fue con la relocalización de trabajadores mineros en 1986 que se intensificó el incremento de las cooperativas, llegando a sumar en 2005, 97 que trabajaban en yacimientos de propiedad de Comibol. De manera diferente, las cooperativas auríferas fueron conformadas en la región norte del departamento de La Paz, en las concesiones abandonadas por la empresa Aramayo luego de la nacionalización de minas en 1952.

El segmento de cooperativas mineras que operan en los yacimientos de propiedad de Comibol, es el más beneficiado de todo el sector cooperativista minero, estableciendo una importante diferenciación económica respecto de las demás. En efecto, de las 778 cooperativas mineras registradas por el Instituto Nacional de Cooperativas (Inalco) en 2005, las 97 cooperativas con contratos de Comibol (12%), concentraban el 85% de la producción del sector (39.582 Toneladas Métricas Finas-TMF). De esa producción, sólo doce cooperativas controlaban el 87% de la producción y el 64% de su valor.

La propiedad de los instrumentos de trabajo

Por una parte, están los núcleos de cooperativas privilegiadas que se beneficiaron de los instrumentos de trabajo y la infraestructura heredados de la Comibol y por otra, un segmento más amplio de cooperativas con tecnología más atrasada de tipo artesanal, que no cuentan con esta herencia. En ambos casos, los instrumentos de trabajo son el resabio de la tecnología minera que tuvo su auge a mediados del siglo pasado, donde la utilización de fuerza de trabajo fue intensiva.

Contrariamente, la tecnología moderna es intensiva en maquinaria, para la explotación de yacimientos de baja ley basada en procesos químicos de concentración del mineral. Una empresa de este tipo es Sumitomo en San Cristóbal, que con poco más o menos de 1.500 trabajadores, produce alrededor de 40.000 mil toneladas diarias de concentrados, es decir, una productividad de 27 toneladas diarias, frente a una o dos que rinde un trabajador cooperativista en un año de trabajo.

Esta diferenciación tecnológica entre una empresa de clase mundial, frente a la paupérrima y atrasada de las cooperativas, implica también una diferenciación en la capacidad de inversión. Mientras que la empresa Sumitomo ya sobrepasa los 2.000 millones de dólares en inversiones, en las cooperativas las inversiones son menores, porque no tienen capacidad de acumulación, dadas sus precarias condiciones de producción, sólo con posibilidades de tener mayor productividad en etapas de

precios altos. Por esta razón, algunas cooperativas establecen alianzas con capitales extranjeros a fin de tener mayores posibilidades económicas.

¿Cooperación o capitalismo?

Idealmente, el sistema cooperativista hace referencia a una producción basada en la cooperación donde no puede haber explotación de trabajo, pues sus trabajadores participan en iguales proporciones en los rendimientos de la producción. Sin embargo, en los hechos, esto no ocurre, ya que los socios cooperativistas sólo actúan en conjunto para acceder a un contrato para la explotación de un yacimiento, luego lo parcelan para que cada cooperativista, con su aislada cuadrilla de trabajadores, familiares o asalariados, explote la veta asignada. Es rara la organización del trabajo en un sistema de cuadrillas, basada en relaciones de cooperación en la producción.

Esta diferenciación entre socios y dependientes destaca nítidamente cuando se observan las estadísticas de registro de socios cooperativistas del Instituto Nacional de Cooperativas (Inalco), que en el año 2010 alcanzaba a 46.367 socios, mientras que el Ministerio de Minería y Metalurgia registraba en ese mismo año a 65.606 trabajadores en el sector, denotando una diferencia del 29% de trabajadores que no eran socios.

Autores como Möller (1983), Madrid (2003) y el propio CEDLA (2010, inédito) lograron establecer la existencia de una marcada diferenciación social al interior de las cooperativas mineras. Justamente el segundo autor, mencionaba categóricamente la “Existencia de tres categorías de trabajadores mineros de distintos niveles jerárquicos: socios, segundas manos y dependientes (contratistas y peones). Para el Cerro Rico de un total de 6.904 mineros, el 29% corresponden a la categoría de socios, el 22% son socios pasivos, y un 49% son obreros (dependientes)”².

Cooperativas mineras capitalistas

Por lo mencionado, no es propio hablar de cooperativismo minero como organización de la producción, ni por el carácter de sus relaciones de producción. El carácter social que se le asigna, de acogida de desempleados de las empresas en la época de crisis, se desvanece frente a una figura de carácter lucrativo bajo el carácter especial que le da la normativa vigente. En perspectiva, y bajo un escenario de precios altos, se espera el afianzamiento de las relaciones sociales de producción capitalistas condicionada al mercado mundial controlado por las empresas mineras transnacionales, tal como en el pasado ocurrió con la desaparecida clase de mineros medianos nacionales.

NOTAS:

1. Todas las referencias de este artículo se basan en el estudio: Formas de producción en el cooperativismo minero de Bolivia. Poveda, Pablo. 2014. CEDLA. La Paz, Bolivia.
2. Emilio Madrid, 2003. Manejo de conflictos y negociación de las cooperativas mineras del Cerro Rico de Potosí. CEPROMIN. La Paz, Bolivia.

Diferenciación social en las cooperativas mineras de Potosí y Oruro

Forma de producción	Oruro	Potosí
Artesanal	Socio propietario y trabajador directo individual (artesano).	Socio propietario y trabajador directo individual (artesano).
	Socio propietario trabajador directo con uno o dos ayudantes familiares o asalariados (pequeño patrón).	Socio propietario y trabajador directo con uno o dos ayudantes familiares o asalariados (pequeño patrón).
Manufactura	Cuadrilla de socios propietarios que trabajan directamente sin ayudantes que participan de los ingresos de forma igual (obrero).	Cuadrilla de socios propietarios que trabajan directamente sin ayudantes que participan de los ingresos de forma igual (obrero).
	Cuadrilla de socios propietarios que trabajan directamente con ayudantes socios no propietarios que participan de los ingresos de forma desigual (pequeño patrón).	Cuadrilla con uno o varios socios propietarios que trabajan directamente con ayudantes socios no propietarios que participan de los ingresos de forma desigual (pequeño patrón).
	Cuadrilla de socios propietarios que trabajan directamente con ayudantes socios no propietarios que se pagan a sí mismos (pequeño patrón).	Cuadrilla con uno o varios socios propietarios que trabajan directamente con ayudantes socios no propietarios que participan de los ingresos de forma desigual, y/o con asalariados (pequeño patrón).
	Socios propietarios que no trabajan directamente con asalariados (capitalistas).	Cuadrilla con uno o varios socios propietarios que no trabajan directamente con ayudantes socios no propietarios que participan de los ingresos de forma desigual, y/o con asalariados (capitalista).
		Socios propietarios que trabajan directamente sin asalariados (obreros).

El proyecto de Ley de Minería está orientado a fortalecer a las empresas transnacionales como actor protagónico de la minería y sostener la alianza política del Gobierno con las cooperativas. Además, tiene un profundo carácter anti-indígena porque invalida el ejercicio de los derechos de los pueblos originarios. En ese sentido, constituye la continuidad de los objetivos perseguidos por los anteriores gobiernos burgueses.

UNA LEY PARA “SOCIOS” Y “ALIADOS”

CONTINUIDAD DE LA HEGEMONÍA TRANSNACIONAL DURANTE EL “PROCESO DE CAMBIO”

En los 80 el neoliberalismo entregó a las transnacionales los recursos naturales, privatizó el patrimonio de Comibol y también la comercialización. Asimismo, excluyó

a Comibol de las actividades productivas, levantó la reserva fiscal, dispuso el libre flujo de capitales y estableció un régimen tributario muy ventajoso para los capitalistas.

Como resultado, la estructura productiva cambió drásticamente. La minería estatal desapareció y se produjo la polarización entre la moderna minería privada —de producción masiva y tecnológicamente avanzada— y la cooperativa —producción precaria basada en la explotación de la fuerza de trabajo— que acogió la enorme masa de desocupados y desplazados de la minería y de otras ramas.

Al ascender al gobierno en 2006, Evo Morales prometió nacionalizar los sectores estratégicos y los recursos naturales, devolviéndole al Estado su papel rector a través de empresas públicas fortalecidas. Empero, al cabo de ocho años de gobierno esa medida no fue ejecutada y sólo se hizo cambios parciales al régimen tributario. Por ello, la estructura productiva y la situación de los ingresos fiscales no han variado sustancialmente (Cuadro 1).

Cuadro 1
Concesiones mineras

	2007		2013	
	Número	km ²	Número	km ²
Bolivia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Colombia	17,3%	12,7%	26,7%	15,1%
Empresas	17,0%	35,1%	24,0%	43,5%
Cooperativas	3,1%	2,1%	16,8%	16,7%
Unipersonal	62,5%	50,1%	32,5%	24,6%

Fuente: Elaboración propia con base en Sergeotecmin.

Como se observa, el Estado sigue teniendo una participación minoritaria. Contrariamente, las empresas privadas incrementaron la superficie de sus concesiones de 9.077 a 9.620 km² y las cooperativas de 531 a 3.691 km².

Muchas de las concesiones estatales con las mayores reservas permanecen bajo el control de operadores privados; contratos de asociación y riesgo compartido en Bolívar, Porco y San Vicente. Las cooperativas también operan en más de cien áreas estatales mediante arrendamientos en La Paz, Oruro y Potosí. Empero, muchas de ellas son operadas en realidad por transnacionales, como los parajes del Cerro Rico de Potosí por la empresa Manquiri, Poopó por Sinchi Wayra, Pulacayo por la ASC Bolivia y muchas otras en las regiones auríferas¹, permitiendo a la cooperativas apropiarse de manera privada de la renta estatal.

La recuperación de Huanuni y Colquiri por la lucha de sus trabajadores, permitió únicamente que la participación estatal en la producción llegara al 3%. Contrariamente, las políticas gubernamentales favorecieron el crecimiento de la producción de las empresas transnacionales (Cuadro 2).

Cuadro 2
Volumen de producción de concentrados por subsector

	2005	2012
Estatal	0%	3%
Privada	68%	75%
Cooperativa	32%	21%
Total	100%	100%

Fuente: Ministerio de Minería y Metalurgia.

Los cambios tributarios se limitaron a la creación de un impuesto adicional de 12,5% a las utilidades en situaciones de precios elevados, sin tocar las bajas alícuotas de las regalías. Sobre un valor de producción de 4.156 millones de dólares en 2012, las recaudaciones fueron apenas 347 millones de dólares, equivalentes al 8,3%. Las empresas privadas y la Comibol aportaron el 10,3% del valor de su producción y las cooperativas sólo el 2,9%.

Nueva Ley Minera debilita aun más a la COMIBOL

El derecho de Comibol de realizar actividades mineras se limita a las áreas bajo su administración. Su atribución de dirigir la actividad minera se circunscribe a las empresas bajo su dependencia directa —mineras Huanuni, Colquiri, Coro Coro, fundiciones de Vinto y Karachipampa, siderúrgica del Mutún y empresa productora de litio—, mientras otras empresas estatales podrán operar simultáneamente: la Corporación de las Fuerzas Armadas para el Desarrollo Nacional (Cofadena) y otras entidades podrán crear sus propias filiales mineras.

El reconocimiento de derechos adquiridos y preconstituidos de empresas privadas y cooperativas en áreas pertenecientes a Comibol bajo contratos de arrendamiento, riesgo compartido o asociación, reduce el dominio estatal. Más aún, bajo la nueva figura de Contrato Administrativo *transfiere a las cooperativas* sus áreas operadas bajo arrendamiento, *inclusive las áreas nacionalizadas en 1952*, perdiendo sus derechos y los ingresos por concepto de canon de arrendamiento².

Contradiciendo su discurso estatista-socialista, el gobierno considera a Comibol como cualquier otra empresa que *debe competir en igualdad de condiciones* con transnacionales y cooperativas (aunque, como veremos más adelante, éstas sí obtienen un trato especial). Esto significa que no tendrá atribuciones especiales, que *operará bajo la misma lógica mercantil capitalista* buscando incrementar los excedentes para el Estado y que está prohibida de recibir recursos del Estado a fondo perdido.

Otra disposición que le impide asumir un rol protagónico, se refiere a que sólo podrá financiarse con: i) ingresos propios provenientes de sus filiales —excedente de sus utilidades después de hacer provisiones de reinversión—, ii) ingresos provenientes de nuevos contratos de asociación, iii) créditos bancarios y otras fuentes. Por tanto,

las transferencias de recursos de Comibol a sus filiales o subsidiarias estarán “sujetas a devolución obligatoria”, es decir serán préstamos. Las empresas dependientes de Comibol tampoco pueden transferirle sus deudas, aunque en caso de cierre deben transferirle sus activos y su patrimonio.

Según parlamentarios oficialistas, el trato especial a las empresas estatales consistiría en el derecho preferente de Comibol para solicitar áreas liberadas de la reserva fiscal, así como en la exclusividad para explotar algunos minerales y los salares. Sin embargo, el ejercicio de esos derechos estará seriamente restringido por su escasa capacidad financiera.

Continuando la política de anteriores gobiernos desnacionalizadores que eliminaron el Banco Minero, la comercialización seguirá en manos privadas, dejando al Servicio Nacional de Registro y Control de la Comercialización de Minerales y Metales (Senarecom) sólo la tarea de registrar y controlar las ventas. En la misma dirección, las empresas estatales deberán remunerar los servicios técnicos de Sergeomin, entidad que también elaborará un portafolio de prospectos mineros “para promocionar el potencial minero” ante inversionistas extranjeros.

La consecuencia de esta política será que las empresas estatales recurrirán a la mayor explotación de la fuerza de trabajo para obtener ingresos fiscales, ejerciendo presiones para elevar la producción y prohibiendo la realización de huelgas y paros, como se ha impuesto en Colquiri mediante el DS 1775³.

Fomento estatal y privilegios para el capital privado

La ley no se propone modificar la situación privilegiada de los capitales privados. Por ello, reconoce ampliamente sus *derechos adquiridos y pre-constituidos* mediante la simple adecuación de sus concesiones a contratos administrativos mineros. También sus contratos de arrendamiento, riesgo compartido o asociación continuarán vigentes hasta su vencimiento o se adecuarán a nuevos contratos respetando sus condiciones iniciales. Por tanto, las *empresas transnacionales* tienen asegurada su permanencia por un largo tiempo explotando las principales minas en operación: San Cristóbal, Bolívar, Porco, San Vicente, etc. Este reconocimiento alcanza también a los derechos sobre áreas superficiales, incluyendo aquellas que posteriormente fueron declaradas Tierras Comunitarias de Origen.

El derecho de realizar actividades mineras o “interés económico y social”, está condicionado únicamente al inicio y continuidad de las actividades y al pago de la patente minera que, en el caso de proyectos de explotación, tiene valores que oscilan entre los 400 y 600 Bolivianos anuales por cuadrícula (25 hectáreas). Esta disposición revela, nuevamente, la liberalización de la minería, pues su realización no está sujeta a planificación o priorización estatal alguna.

Respecto a la propiedad de los recursos adopta la concepción neoliberal: la propiedad del pueblo boliviano sólo abarca a los minerales en su estado natural, como yacimientos ya sean del subsuelo o del suelo, mientras que como productos pertenecen al productor⁴. Los actores productivos no tienen “derechos propietarios

ni posesorios sobre las Áreas Mineras”, pero sí detentan el “derecho de propiedad, libre disposición y gravamen” sobre la producción y los residuos⁵. Aunque están prohibidos de arrendar las áreas mineras, heredar e inscribir los recursos mineralógicos como propiedades suyas en mercados de valores, se les permite “utilizar la información cuantitativa o cualitativa, obtenida mediante estudios u otros medios, sobre los recursos o reservas minerales (...) en bolsas de valores autorizadas nacionales o extranjeras” con fines de financiamiento. En la práctica, se les faculta a realizar similares acciones especulativas.

Los actores privados tienen el derecho a la libre disposición de las utilidades, incluida su remisión al exterior, sólo a condición de cumplir con las obligaciones tributarias, contradiciendo no sólo su discurso sino el artículo 351 de la Constitución Política del Estado (CPE) sobre la obligatoriedad de reinversión de las utilidades en el país. Sólo en los casos de contratos de asociación con empresas estatales, las empresas privadas deben cederles al menos el 55% de las utilidades⁶.

Se establece que los actores mineros podrán disponer libre y gratuitamente de materiales, leña y agua existentes en el área minera; también podrán construir caminos y sendas afectando terrenos de otros propietarios. Así, se privilegia los intereses capitalistas negando los principios declarativos de la CPE sobre la no-mercantilización del agua, por ejemplo.

La ley no incluye cambios en el régimen de regalías: mantienen alícuotas de entre 1% y 7%, dependiendo del mineral y de su cotización internacional. Por otro lado, aunque la ley no incluye el régimen de impuestos, es muy probable que el mismo no cambie pues la ley tiene como principio la “competitividad tributaria y previsibilidad jurídica”, para facilitar la presencia de inversión extranjera.

Resumiendo, las transnacionales no enfrentan mayores obligaciones que las del actual Código Minero, exceptuando el caso de los contratos de asociación que podrían propagarse sólo si existiesen nuevos prospectos o yacimientos atractivos, cosa que no sucede actualmente.

Más apoyo estatal directo a las cooperativas

Las cooperativas gozarán de las mismas prerrogativas otorgadas a las empresas privadas y algunas adicionales. En primer lugar, se beneficiarán con la transformación de las áreas arrendadas de Comibol —incluidas las nacionalizadas en 1952—, a Contratos Administrativos de duración indefinida, librándose del pago de cánones de alquiler.

Un segundo beneficio es el respeto a sus derechos adquiridos y pre-constituidos, que equivale a mantener vigentes sus contratos con empresas privadas, suscritos en el pasado y también con el consentimiento de este gobierno. La revisión del polémico artículo 151 sólo significa la prohibición de *futuros contratos de asociación* con empresas privadas y no afecta la continuidad de sus contratos con Manquiri, Sinchi Wayra o ASC.

En tercer lugar, aunque el nuevo artículo 151 les obliga a convertirse en empresas para firmar *contratos de asociación con empresas estatales*, obtuvieron en cambio la aprobación de una norma excepcional que permitirá a las cooperativas del Norte de Potosí suscribir *contratos de asociación* con Comibol para explotar las colas de la empresa estatal Catavi (18.000.000 de Tn. de estaño), con *financiamiento estatal*.

El bajo nivel de las alícuotas regalarías constituye la cuarta ventaja. La única modificación de ese régimen, consistente en la creación de una alícuota de 1% para el oro explotado en “yacimientos marginales” es claramente provechosa para las cooperativas.

En quinto lugar, pese a que la ley no incluye el nuevo régimen tributario, se puede dar por descontado que no les perjudicará sino que ratificará la exención del pago del Impuesto a las Utilidades (IUE) y del impuesto adicional del que gozan. Esta presunción se basa, primero, en las reiteradas declaraciones de la Federación Nacional de Cooperativas Mineras (Fencomin) acerca del acuerdo arribado con el gobierno de consolidar todos los impuestos en un solo pago de 1% sobre el valor bruto y, segundo, en que al reconocerles su naturaleza “sin fines de lucro” están amparados por la nueva Ley de Cooperativas que considera que sus ganancias son únicamente “excedentes de participación” y no utilidades.

En sexto lugar, la ley garantiza que el Estado apoyará sus inversiones con recursos públicos mediante el otorgamiento de créditos de fomento. Para ello no sólo se asegura la continuidad del Fondo de Financiamiento para la Minería (Fofim) —un fondo exclusivo para cooperativas—, sino que el mismo Presidente Evo Morales instruyó a los ministerios trabajar con las cooperativas para proveerles de nuevos créditos.

Finalmente, aunque no menos importante, es la ausencia de medidas para impedir la explotación de trabajadores asalariados, situación que se puede agravar con la autorización para contratar personal dependiente administrativo, técnico y de asesoramiento.

El carácter anti-indígena de la ley

El primer aspecto a destacar es que no se reconoce a los pueblos indígenas como sujetos de derecho minero. Para ser *actores mineros productivos* deberían organizarse como empresa privada o cooperativa. Esto significa que el gobierno “indígena” desconoce la identidad de esos pueblos y los induce a asimilarse a lógicas mercantiles capitalistas.

Conservando la orientación del actual Código Minero, determina la preminencia del derecho minero sobre otros, pues puede imponerse al derecho propietario de la tierra recurriéndose incluso a la expropiación. Esto contradice totalmente el discurso oficial sobre el derecho al territorio y la autodeterminación indígena.

Los indígenas gozarían únicamente de la *participación en los beneficios* de la explotación minera, a través de las regalías percibidas por las gobernaciones:

en el presupuesto fiscal de las gobernaciones las regalías mineras se destinarían en 80% a cubrir “necesidades de las naciones y pueblos originarios campesinos... y necesidades, programas y proyectos del Gobierno Autónomo Departamental”. Adicionalmente, podrían obtener recursos de *compensación* determinados en procesos de consulta previa.

El otro ámbito en que se reconoce la participación de los pueblos indígenas es el relacionado con la Consulta Previa en Materia Minera⁷ administrada por la Autoridad Jurisdiccional Administrativa Minera (AJAM). La consulta previa no se aplica a proyectos de *exploración* y aunque los acuerdos tienen carácter vinculante y obligatorio, el Ministerio de Minería y Metalurgia sería la entidad que decide en última instancia la autorización de los proyectos mineros, en caso de no arribarse a un acuerdo entre las partes.

La consulta abarcaría a toda la población del área de influencia y no solamente a los pueblos indígenas propietarios del territorio, lo que llevaría a que sus intereses *se diluyan*. Se realizaría mediante tres (3) *reuniones* (se elimina la figura de las *audiencias públicas*), y la duración del procedimiento de consulta no excedería los cuatro (4) meses. A la conclusión de las reuniones —que darían lugar a una Resolución de AJAM— se establecería un proceso de “mediación y decisión” entre los representantes de los actores y la autoridad de la AJAM que duraría quince (15) días. Si en ese proceso de “mediación” no se llega a acuerdos definitivos, el Ministerio resolverá el caso en el plazo de quince (15) días y su resolución será “definitiva e inapelable”.

Al sustituir la audiencia pública por un procedimiento cerrado a los representantes podría desnaturalizarse la voluntad colectiva de los indígenas. Además, el Ministerio que lleva a cabo un papel de conciliador de intereses tiene sus propios intereses, resumidos en el objetivo “estratégico” de generar ingresos fiscales. Por tanto, la norma parece responder fielmente a la insistente demanda de empresarios y autoridades por acelerar los trámites legales en favor de la inversión derribando los escollos que pondrían las exigencias “exageradas” de los pueblos indígenas.

NOTAS:

1. El Ministro de Gobierno, Carlos Romero, informó del descubrimiento de 42 contratos de cooperativas con empresas privadas nacionales y transnacionales (<http://www.lapatriaenlinea.com/?t=concesiones-de-cooperativas-mineras-seran-explotadas-por-transnacionales¬a=178561>).
2. Con los nuevos contratos administrativos, las cooperativas pagarán sólo la patente, distribuable entre la AJAM y el Servicio Nacional de Geología y Minería (Sergeomin).
3. El decreto condiciona el pago del sueldo 15 a la superación de las metas de producción y a la no realización de huelgas.
4. Esta redacción recuerda el famoso Anexo D de los contratos petroleros del gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada, que entregaba la propiedad de los hidrocarburos en “boca de pozo”.

5. La minería ha dejado valiosísimos residuos que pueden recuperarse con las nuevas tecnologías: pallacos del Cerro Rico de Potosí —aprovechados por la minera San Bartolomé en asociación con cooperativas— y colas de Catavi, otorgados a los cooperativistas en 2013 por disposición directa de Evo Morales.
6. La minera San Cristóbal, que en los últimos años produjo más del 55% de los principales concentrados, escaparía de esa obligación por tratarse de una concesión privada.
7. En el proceso de elaboración del proyecto no se cumplió el artículo 30 de la CPE que determina que los pueblos indígenas deberían ser consultados cuando se “prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles”.

Las soluciones al permanente “problema de las inundaciones” en el Beni siempre han sido coyunturales y tratado como una simple “emergencia” del momento. Las medidas de apoyo a los afectados de las inundaciones, riadas y desbordes de ríos acaecidos entre diciembre de 2013 y marzo de 2014 no hacen más que ceñirse, en lo fundamental, a los intereses de los agroindustriales. Este es el espíritu del Plan Patujú.

¿CUÁNDO LLUEVE MOJA A TODOS?

EL PLAN PATUJÚ BENEFICIARÁ A LOS GRANDES GANADEROS

Por la amplitud de la problemática a tratar, conviene a nuestros fines realizar dos paralelos entre las inundaciones acaecidas en Bolivia en dos momentos diferentes: 2006 y 2014, para destacar, por una parte, quiénes fueron y son los principales beneficiarios de las políticas agropecuarias implementadas en ese contexto, y, por otra parte, poner en cuestión si esas políticas son la concreción del llamado paradigma del “desarrollo integral” rural en “armonía” con la naturaleza, tal cual pregona el discurso oficial.

Evo Morales, en un discurso en Trinidad, con motivo del anuncio de la ayuda a ganaderos del Beni, recordaba que el “problema de las inundaciones” ya estuvo al inicio de su primera gestión presidencial y señalaba que las inundaciones —en su entender, producto exclusivo del capitalismo— se habían extendido desde el 2006 hasta incluso el 2008, constituyéndose en su “primer opositor”, pues la escasez de alimentos que podría acarrear fuertes presiones inflacionarias descontento y movilizaciones sociales, exigía mayores esfuerzos del gobierno. Es en procura de atacar la escasez de alimentos, que se instrumentó la primera medida ajustada a los intereses del sector agroindustrial: la aprobación de una “pausa en la verificación de la Función Económica y Social, FES” que ponía en espera momentánea —por unos cuantos años— el saneamiento de tierras en los predios afectados por las inundaciones. Esta medida constituyó un incentivo —seguridad jurídica— para que los agroindustriales accediesen a mayores créditos para sus inversiones. Contrariamente, los pueblos indígena originario campesinos que fueron quienes sufrieron los efectos de las crecientes importaciones de alimentos básicos de la canasta familiar, sea por

vía legal o mediante el contrabando estuvieron ausentes de la atención de la política de seguridad alimentaria.

Según el presidente, durante los últimos tres o cuatro años se vivió una suerte “de descanso de las inundaciones” en el Beni, periodo que permitió instrumentar otras medidas de política agraria —autorización al uso de transgénicos, ampliación del plazo en la verificación de la FES, ley del perdonazo forestal, etc.— que en los hechos responden a las demandas del sector de la agroindustria capitalista asentada en el oriente del país.

Las medidas de apoyo a los afectados de las inundaciones, riadas y desbordes de ríos acaecidos entre diciembre de 2013 y marzo de 2014 no hacen más que ceñirse, en lo fundamental, a los intereses de los agroindustriales.

En efecto, según el Programa Mundial de Alimentos (PMA) la cantidad de personas afectadas por las lluvias recientes alcanzó la cifra de 325.000 compuesto mayoritariamente por personas de origen indígena-campesino que tienen su residencia y lugar de trabajo en las peores tierras, de difícil acceso por su ubicación en zonas ribereñas a los ríos. La magnitud del daño fue tal que se tradujo en pérdidas humanas, la destrucción de viviendas, la pérdida de cultivos y de toda la mísera infraestructura de producción agropecuaria con que contaban esos grupos sociales.

En este escenario, la falta de atención oportuna a las más vitales necesidades —por disputas políticas en torno a la declaración de desastre nacional, inaccesibilidad de caminos, etc.— dio lugar a hechos como el traslado de familias de pobladores Yuquis —que habitan en las provincias de Carrasco e Ichilo fueron trasladados a la Santa Cruz para refugiarse en ambientes de la Confederación de Pueblos Indígenas de Bolivia (CIDOB) y ser atendidos en sus necesidades básicas.

A esto se agrega que debido a la debilidad de su organización matriz, la CIDOB, esta población se vio relegada sólo a demandar la denominada “ayuda humanitaria” —consistente en la entrega de alimentos, vituallas, asistencia médica— pues los temas relativos a la recuperación de la capacidad productiva a partir de las políticas de poblamiento y repoblamiento del hato ganadero, fueron acordados entre representantes empresariales de la Federación de Ganaderos de Beni y Pando (Fegabeni) y los ministros asignados por el gobierno.

En efecto, pocos días después de firmado el acuerdo donde el gobierno se comprometió a rehabilitar el aparato productivo del Beni, el presidente del Fegabeni expresó la necesidad de apurar la ejecución de las medidas que deberían beneficiar a una cifra aproximada de siete mil predios pertenecientes a grandes, medianos y pequeños ganaderos quienes habrían perdido cerca de 350 mil cabezas de ganado por las inundaciones.

El cuadro que presentamos a continuación muestra que todo este acuerdo quedó plasmado en el denominado Plan “Patujú” con 11 acciones concretas respaldadas institucionalmente a través de nueve decretos supremos.

Distribución de recursos entre los diferentes sectores productivos afectados por las inundaciones, riadas y desbordes, según el plan Patujú

Sector beneficiado/ Norma	Objetivo	Monto en Bs
Sector ganadero		
DS 1954	Suspensión de los procedimientos de saneamiento. Autorización de desmontes y quema.	
DS 1962	Constitución de fideicomiso para el otorgamiento de créditos al sector ganadero.	208.800.000
DS 1958(*)	Realizar estudios de preinversión para la planta procesadora de lácteos.	167.040.000
Sub total		375.840.000
Sector castañoero		
DS 1956	Constitución de fideicomiso para el otorgamiento de créditos.	73.655.653
Sub total		73.655.653
Pequeños productores indígena campesinos		
DS 1960	Transferencia para rehabilitar: recuperar y fortalecer la agricultura y ganadería.	150.431.765
DS 1955	Transferencias para la recuperación de la capacidad productiva de pesca y acuicultura.	18.550.000
DS 1957	Transferencia de recursos para asentamientos humanos.	18.522.400
DS 1957	Transferencia de recursos para financiar concurrentemente la construcción de camellones.	7.660.800
	Transferencia de recursos para financiar recurrentemente la rehabilitación de sistemas ambientales.	6.877.250
Sub total		202.042.215
Gobiernos Autónomos Municipales, Gobernaciones y sectores salud, educación		
DS 1961	Transferencia de recursos para financiar concurrentemente la rehabilitación y recuperación de infraestructura educativa, salud, agua y saneamiento.	36.700.000
DS 1961	Transferencia de recursos para el sector público en salud.	53.900.000
DS 1961	Transferencia de recursos para financiar concurrentemente la rehabilitación y recuperación de infraestructura de sistemas de agua y saneamiento básico.	114.800.000
DS 1957	Transferencia de recursos para financiar concurrentemente la rehabilitación de deflectores y defensivos.	140.000.000
Sub total		345.400.000
Ministerio de Planificación y Desarrollo		
DS 1959	Transferencia de recursos al Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social.	86.275.000
Sub total		86.275.000

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Sector beneficiado/ Norma	Objetivo	Monto en Bs
Administradora Boliviana de Carreteras		
DS 1960	Transferencia de recursos para rehabilitar y reconstruir la infraestructura de carreteras y puentes.	261.998.214
Sub total		261.998.214
Total		1.345.211.082

Nota: (*) Se trata del monto total comprometido, siendo financiado con Bs 2.396.392 el componente de estudios de preinversión.

Fuente: Elaboración propia con base en Gaceta Oficial de Bolivia.

Es posible advertir que de los 1.345 millones de bolivianos a ser erogados en beneficio de todos los afectados, cerca del 50% de los mismos serán destinados a la rehabilitación y recuperación de la infraestructura de educación, salud, agua, saneamiento básico, deflectores y defensivos en las ciudades intermedias. Es decir, una inversión que a corto plazo no coadyuvará a recuperar la capacidad productiva perdida.

La otra mitad de los recursos, de manera inmediata y directa, busca recuperar la capacidad de producción de los sectores productivos. Del total de estos recursos aproximadamente el 58% irá a las manos del sector de los ganaderos, el 31% al sector de los pequeños productores indígena campesinos y el restante 11% a los castañeros. Es decir, una situación en la cual la fracción reducida de los ganaderos y muy vinculada al agro negocio y comercio de carne para abastecer tanto el mercado interno como la exportación, llega a concentrar el grueso de estos recursos, en tanto que miles de pequeños productores de subsistencia que producen la mayor parte de lo que consumen tendrán una ínfima parte de estos recursos.

Con esto queda demostrado que las políticas agropecuarias del gobierno de Morales están orientadas a favorecer al sector de la ganadería que tiene un marcado carácter capitalista, particularmente al sector de los grandes ganaderos. Es a raíz de estos hechos que cabe preguntarse ¿De qué desarrollo integral se habla cuando el sector de los pequeños productores de subsistencia contará con escasísimos recursos para recuperar su producción?

Por último, debe añadirse que este tipo de política agropecuaria está promoviendo en definitiva, aún en el mundo indígena, un desarrollo de tipo capitalista, posibilitando la mayor ampliación de la frontera ganadera a costa de la forestal. El DS 1954 constituye precisamente un incentivo para incrementar en un 10% más, la deforestación en las lomas altas libres de inundación, nada menos que con la autorización de la Autoridad de Bosques y Tierra (ABT).

ALERTA LABORAL N° 75

(MAYO 2015)

La forma en que el Gobierno de Evo Morales ha decidido enfrentar el fin del tiempo de las vacas gordas es priorizando los intereses de la inversión privada —principalmente extranjera— a la que considera el verdadero actor de la denominada “economía plural” y cargando el costo del ajuste a los trabajadores.

ECOS DE LA CRISIS INTERNACIONAL

FIN DEL TIEMPO DE LAS VACAS GORDAS AMENAZA A LOS TRABAJADORES

A despecho de la postura optimista y altanera del ministro Arce, que reiteradamente argumentó sobre el supuesto blindaje de nuestra economía frente a la crisis internacional, el gobierno ha bajado la tasa de crecimiento para este año de 5,9% a 5%, coincidiendo con las previsiones de organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) que ha disminuido la tasa prevista de 5% a sólo 4,3%.

Los datos oficiales relativos al comportamiento de las exportaciones en el primer trimestre de 2015 refuerzan el pronóstico de una crisis en ciernes. Contradiendo el argumento oficial sobre la importancia crucial del incremento del consumo de los hogares y la inversión pública para el crecimiento del producto interno bruto (PIB), hay que hacer notar que es gracias, precisamente, al extraordinario crecimiento —favorecido por el contexto internacional— de la participación de las exportaciones en la demanda final, que el producto ha tenido un comportamiento positivo durante la última década. Por este motivo, los vaivenes de la demanda internacional de materias primas y de los precios de éstas, resultaron determinantes claves de la bonanza vivida, pero lo pueden ser también de una eventual crisis.

Las ventas externas cayeron 26,5% respecto a similar período del año pasado (reducción equivalente a 543 millones de dólares), destacando la reducción de las exportaciones de Gas Natural (GN) en el primer bimestre, 28,2%, y las exportaciones mineras, que bajaron el primer trimestre en 29%; también la industria manufacturera y la agropecuaria vieron caer sus exportaciones en 28% y 46%, respectivamente.

Por su parte, las importaciones bajaron sólo en 10%, de un valor de 1.658,35 millones de dólares para el primer bimestre de 2014 a 1.486,7 millones respecto a similar período de 2015, ratificando su tradicional inflexibilidad a la baja y revelando la enorme dependencia del país de la oferta extranjera de bienes por la exigua productividad nacional. En consecuencia, la apreciación cambiaria de la moneda nacional, agravada por la devaluación de las divisas vecinas, está provocando un mayor deterioro de la balanza comercial, afectando de manera especial a los productores agrícolas¹.

Como consecuencia de lo descrito, los ingresos fiscales se han visto afectados: las recaudaciones del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) al primer trimestre

fueron de 485 millones de dólares, menores en 64 millones de dólares respecto a lo recaudado en similar período de 2014 y las regalías mineras recaudadas durante el primer trimestre fueron menores en 26% a las recaudadas en 2014 —una pérdida de casi 11 millones de dólares. Esta reducción de ingresos fiscales afectará, sin duda, la ejecución de los proyectos del gobierno nacional y de las gobernaciones y municipios, en particular de aquellos productores de hidrocarburos y minerales.

Aunque los efectos todavía se presentan como un deterioro de las cuentas externas y fiscales, amenazan con erosionar aún más las condiciones para el empleo y los ingresos de la población. De persistir la baja de las cotizaciones de materias primas, sectores que han sido responsables de la actividad económica en regiones enteras del país, como la minería, algunos rubros de la agricultura comercial o el mismo comercio, podrían perder gran parte de las fuentes que solventan su demanda.

La respuesta del gobierno ha sido intensificar algunas políticas características del vigente patrón de acumulación primario-exportador. Así, ha anunciado la decisión de incrementar la inversión, como ha sido la norma de este gobierno, en infraestructura y en los grandes proyectos de hidrocarburos y minería; ha acelerado los planes de exportación de electricidad a Argentina y Brasil; ha dispuesto que las empresas públicas pueden contratar créditos hasta el valor de su patrimonio y suscribir contratos de provisión con empresas en el exterior², y ha ampliado los montos destinados a compras sin licitación por parte de las entidades públicas; consecuentemente, el Ministerio de Economía y el BCB han aumentado la meta anual de déficit fiscal de 3,6% a 4.1% del PIB. Ante la insuficiencia de financiamiento para la inversión pública, ha decidido la contratación de más créditos externos y la convocatoria al capital extranjero para invertir en los diversos sectores. Con todo, la principal determinación del gobierno para enfrentar la amenaza de una crisis económica, es la agenda de acuerdos con los capitalistas agroindustriales destinada a decuplicar la producción agrícola, para lo que ha impulsado en la Cumbre Agropecuaria la aprobación de medidas, como: ampliación del plazo verificación de la FES de dos a cinco años, debate sobre el uso de alcohol como combustible y/o aditivo, revisión de las multas y procedimientos administrativos por quema de pastizales, ampliación del área autorizada de desmonte, apoyo estatal en la búsqueda de mercados para la exportación de los excedentes, promoción del acceso a crédito con bajos intereses y discusión sobre introducción temporal de algodón, soya y maíz transgénico por un periodo de cinco años.

Lo más preocupante, sin embargo, es que el gobierno se encuentra diseñando con la venia de la cúpula de la dirigencia sindical, estrategias para enfrentar la crisis de las empresas estatales —principalmente Huanuni y Enatex— que se orientan principalmente a la reducción de los costos laborales mediante el despido o la jubilación obligatoria. Asimismo, ha anunciado la aprobación de una nueva Ley General del Trabajo y de una serie de decretos, algunos de los cuales anticipan que la reforma laboral se orientaría a flexibilizar algunos aspectos de la explotación de la fuerza de trabajo por el capital.

En resumen, la forma en que el gobierno de Evo Morales ha decidido enfrentar el fin del tiempo de las vacas gordas es priorizando los intereses de la inversión privada —principalmente extranjera— a la que considera el verdadero actor de la denominada “economía plural” y cargando el costo del ajuste a los trabajadores. Esta estrategia, que significa una radicalización de su postura procapitalista, no sólo significa la consolidación del patrón de acumulación primario-exportador, sino que implica una mayor derechización política del régimen, como lo demuestra su acercamiento a los gremios empresariales y sus recientes alianzas con organizaciones políticas, de la derecha tradicional, en las recientes elecciones de autoridades regionales.

NOTAS:

1. Productores de maíz, trigo, azúcar o soya no pueden competir con la producción de Paraguay, Brasil y Argentina que ingresa como contrabando; además, según información del Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria (Senasag) y la Aduana Nacional de Bolivia (ANB), los mercados bolivianos se estarían proveyendo crecientemente con otros productos importados vía contrabando, de los que se habría identificado a 30: acelga, arveja, ají, ajo, camote, cebolla, lechuga, plátano, tomate, tunta, zanahoria, zapallo, papa, vainita, pimentón, pepino, pera, palta, pomelo, naranja, mandarina, mango, manzana, melón, membrillo, durazno, kiwi, uva, granadillas y ciruelo (La Razón de 9/3/2015).
2. DS 2328 que favorece con ese tratamiento a empresas e instituciones públicas: YPFB, Comibol, Empresa Boliviana de Industrialización de Hidrocarburos (EBIH), Empresa Pública Nacional Textil (Enatex), Empresa Azucarera San Buenaventura (Easba), empresa Yacana, Boliviana de Turismo (Boltur), Administración de Servicios Portuarios de Bolivia (ASPB), Servicio de Desarrollo de las Empresas Públicas Productivas (Sedem), ENDE, Bolivia TV y Ministerio de Culturas y Turismo.

El caso de Enatex es una muestra de la orientación anti obrera del actual Gobierno del MAS que recurre a la misma estrategia del sector privado: reducir los costos laborales despidiendo trabajadores y pisoteando sus derechos pero con el apoyo estado. Ante esta situación, los trabajadores son conscientes que la huelga y la unidad sindical son sus principales herramientas de lucha.

EN ENATEX SE APLICA LA MISMA FÓRMULA **SALVAR LA CRISIS DE LA EMPRESA VIOLANDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

La estatal Enatex se creó sobre los restos de la empresa América Textil S.A. (Ametex) que contaba con seis factorías articuladas empleando a más de tres mil trabajadores¹ y subcontraba 17 pequeñas empresas. Este consorcio producía bajo el sistema de maquila, prendas de vestir para EE.UU. gracias al Acuerdo de Preferencias

Arancelarias para Productos Andinos y la Erradicación de Drogas (ATPDEA). En julio de 2009 sobrevino la crisis pues EE.UU. negó a Bolivia la extensión del acuerdo argumentando incumplimiento en la lucha antidrogas².

El gobierno de Morales no tuvo éxito en sustituir el mercado estadounidense por el venezolano. A esta situación se sumó la cuantiosa deuda contraída por Ametex entre 2002 y 2005 que terminó de arrastrarla a una crisis insostenible que derivó en el cierre de operaciones y el despido masivo de más de 1.800 trabajadores³.

Frente a ello, y luego de masivas movilizaciones de los trabajadores, en junio de 2012 se promulgó el DS 1253 que creó la Empresa Nacional de Textiles (Enatex) teniendo como “principal actividad la producción y comercialización de productos que son parte del Complejo Productivo Textil, procurando la generación de empleo digno”⁴. Para este efecto, el gobierno alquiló las empresas del consorcio (con posibilidad de compra en el futuro) las plantas Universaltext, Matex, Mex, Hilasa y la tienda Batt, determinando la contratación de alrededor de 1.870 trabajadores de estas factorías bajo el amparo de la Ley General del Trabajo.

La historia de trabajar en una empresa pública

Los trabajadores fueron contratados como nuevos desconociendo los contratos pre existentes y por ende, todos los derechos laborales adquiridos. Asimismo, se desconoció la Ley General de Trabajo que determina que “la sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes” (Art. 11). Para colmo, la administración de la nueva empresa pública intentó migrar los contratos al Estatuto del Funcionario Público arguyendo que Enatex es una entidad pública nacional estratégica, no obstante que el decreto de creación de la empresa dispuso la contratación de los trabajadores bajo el amparo de la Ley General del Trabajo.

Iniciada la actividad, los trabajadores ganaban aproximadamente 1.000 bolivianos. La empresa creó el “bono de experiencia” sujeto a cuatro escalas salariales para compensar la disminución de los salarios y dispuso el reglamento del Factor Variable de la escala salarial —actualmente vigente— que determinó el pago de un bono de producción de 1.500 bolivianos en caso de alcanzar el 100% de productividad, condición incierta debido a las limitaciones y cambios en la producción por su relación con la demanda externa. Luego, el bono fue elevado a 4.500 bolivianos repercutiendo en el pago de salarios más altos, aunque era insostenible.

“teníamos que asumir las imposiciones, que nos paguen 1.500 bolivianos al 100% es mentira, nunca van a llegar a eso porque las máquinas no dan a ese resultado, ni el personal tampoco” (Ex trabajador, abril 2015).

Uno de los compromisos del consorcio quebrado y de la nueva empresa fue el pago de los beneficios sociales adeudados, aproximadamente 15 millones de dólares, luego de larga espera que culminó con la compra de las factorías. Otras deudas sociales como los aportes al sistema de pensiones también fueron canceladas.

La crisis la pagan los trabajadores

Pronto las expectativas de mejora laboral se esfumaron. El año 2014, los trabajadores se movilizaron en respuesta a la violación de sus derechos como la falta de pago de salarios por varios meses. Los dirigentes sindicales denunciaron la situación real de la empresa.

“Estamos en huelga de brazos caídos en todas las plantas, los 1.600 trabajadores estamos cuatro meses sin sueldo, ya estamos cansados de que mientan a la prensa, tanto la ministra como la gerente, hacen creer como si todo aquí estuviera bien”⁵.

En represalia, el dirigente denunciante fue despedido un mes más tarde sin justificación alguna, violando el derecho al fuero sindical y reprimiendo la acción colectiva de los trabajadores.

A inicios de 2015 los trabajadores denunciaron que la empresa estaba en situación de quiebra, hecho que fue negado por el gobierno, pero las evidencias de crisis terminaron por imponerse, las primeras manifestaciones fueron por los salarios impagos, las amenazas de despidos y la presión para la renuncia voluntaria.

“vemos que se está apuntando a declarar a una quiebra técnica porque no hay contratos ni pedidos, sino para el mercado interno” (Ex trabajador, abril 2015).

Fue entonces que el gobierno de Morales impuso una decisión “heroica”: la reestructuración de la empresa con el despido de “345 trabajadores, 111 con memorándum y los demás con retiro voluntario” según el dirigente entrevistado del Sindicato de Trabajadores de la Planta Central.

En la tarea de hablar con los trabajadores de la empresa, una de las primeras respuestas fue *“todos los que hablaron ya están afuera, los sacaron de a poco”*, develando la crítica situación que estaban viviendo obreros y empleados reprimidos en su derecho a la protesta.

“se ha hecho un retiro involuntario, amedrentándonos, el Jefe de Recursos Humanos nos obligó a firmar esos memorándums de retiro forzoso” (Ex trabajador, abril 2015).

Con los despidos, comenzó la batalla de los “extrabajadores” referida al cálculo de sus finiquitos en el Ministerio de Trabajo, toda vez que los montos estimados por la empresa no corresponden a lo establecido por las normas laborales vigentes.

“yo hago mis cálculos y me sale más de lo que dice la empresa. En el Ministerio dicen que es un mal cálculo y que debe ser un error de sistema, querían que solo firmemos, lo que queremos es que nos paguen la totalidad del finiquito y que no nos digan que nos han depositado la mitad” (Ex trabajador, abril 2015).

“Ya hay una aleación entre el Ministerio de Trabajo, el Gobierno e incluso la empresa, por eso nos dan respuestas negativas diciendo que es un problema administrativo”. (Ex trabajador, abril 2015).

En la lucha por sus derechos y sus fuentes de trabajo, los trabajadores de Enatex no tuvieron respaldo alguno de sus organizaciones matrices sectoriales ni de la COB, hecho frecuente en los últimos años con relación a otros sectores laborales, debido a la alianza política de estas entidades sindicales con el gobierno de Morales que

anuló cualquier posibilidad de protesta y demanda de derechos.

“su función es defender al trabajador fabril, nosotros también somos fabriles y no tenemos ningún apoyo de la Federación, ni de la COB, ni de la Confederación” (Ex trabajador, abril 2015).

“la Confederación, la Federación y la COB están a favor del gobierno y no de los trabajadores, lo único que dicen es que han reclamado, pero nos han dejado solos”. (Dirigente sindical, abril 2015).

Hasta el cierre de esta edición, el Ministerio de Trabajo ofreció a los ex trabajadores cancelar la totalidad de sus finiquitos en una cuenta custodia, a la que accederán si firman un documento en el que se comprometan, entre otros, a no demandar a la empresa y desistan de cualquier resistencia en las negociaciones. Esta oscura propuesta ratifica sencillamente la orientación pro empresarial del gobierno en desmedro de los intereses de los trabajadores. Por su parte, el vicepresidente García Linera anunció más despidos.

NOTAS:

1. Fundación Milenio, Informe Nacional de Coyuntura No. 202; Ametex, Historia de un emprendimiento, p.1.
2. “País sin industrias, país con empleos precarios”. P 120.
3. “País sin industrias, país con empleos precarios” página 120.
4. Artículo 4, Bolivia: Decreto Supremo 1253, 11 de junio de 2012 <http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N1253.xhtml>
5. Erbol, http://www.erbol.com.bo/noticia/economia/02122014/trabajadores_de_enatex_se_declaran_en_huelga_en_demanda_de_pago_de_sueldos

Conflicto de Enatex	
Cronología de lucha por los derechos laborales	
11 de junio, 2012	Creación de Enatex. Capital inicial 53, 6 millones de bolivianos contratando a todos los trabajadores de Ametex.
Septiembre, 2012	1.750 obreros de Ametex son absorbidos por la estatal creada.
Noviembre, 2012	Por DS se aumenta el salario de los trabajadores, pero se aplicará de manera variable en función a la velocidad y calidad del trabajo.
El conflicto	
25 de Sept, 2014	La dirigencia de los obreros de Ametex informa que los beneficios sociales adeudados alcanzan a 15,5 millones de dólares.
1º de octubre, 2014	1.600 trabajadores de Enatex reclaman el pago de salarios y de otros beneficios laborales.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Conflicto de Enatex	
El conflicto	
28 de octubre, 2014	Según los fabriles, los mercados alternativos no funcionan, entre ellos Cuba y Venezuela; en este último la exportación cayó en 50% en 2013.
3 de diciembre, 2014	Las ventas en las tiendas de Enatex caen 70%. La ministra Teresa Morales promete que pagará los cuatro sueldos adeudados con un saldo que debe Venezuela y una intensiva campaña de ventas por fin de año.
5 de diciembre, 2014	1.600 trabajadores se declaran en huelga de brazos caídos en demanda del pago de cuatro salarios que suman 3,6 millones de dólares.
15 de diciembre, 2014	Enatex, lanza una promoción de 40.000 tarjetas navideñas de 50 bolivianos con un valor de compra de 100 bolivianos, para cancelar los salarios devengados.
23 de diciembre, 2014	DS autoriza la constitución del fideicomiso de hasta 104.400 millones de bolivianos en favor de la Enatex para la compra del complejo textil de la Ex AMETEX, y el pago de los beneficios sociales a extrabajadores.
5 de enero, 2015	Los obreros de la estatal se declaran en huelga de brazos caídos debido a que les adeudan cuatro meses de salario. Exigen el pago total de sus sueldos para retornar a su fuente de trabajo.
13 de enero, 2015	La ministra, Ana Teresa Morales, y los dirigentes de los cuatro sindicatos de Enatex firmaron un convenio de 12 puntos, entre ellos el pago de salarios atrasados. Los sueldos de septiembre y octubre se pagaron en enero, y los de noviembre y diciembre, según el acuerdo, debían cancelarse hasta el mes de febrero.
10 de febrero, 2015	Los trabajadores denuncian que la exministra de Desarrollo Productivo, Teresa Morales, les mintió al prometerles que sus salarios adeudados serían cancelados con el saldo de 4,2 millones dólares que debía Venezuela. La actual ministra el sector, Verónica Ramos, les informó que no existe dicha deuda y sólo cuentan con 800.000 bolivianos para cubrir las operaciones.
24 de febrero, 2015	Reunión de los trabajadores con la ministra, sólo se afirma que la empresa no cerrará. Evo Morales dice sentirse engañado por la exministra y afirma “Heredamos una carga pesada”.
4 de marzo, 2015	La producción total en las cuatro plantas de la Empresa Pública Nacional Textil (Enatex) apenas llega al 15% de su capacidad instalada.

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

Conflicto de Enatex	
El conflicto	
10 de marzo, 2015	Los trabajadores de ENATEX se movilizan por tres días en demanda de sus salarios devengados de septiembre de 2014.
10 de marzo, 2015	El 10 de marzo, la ministra Ramos visita las plantas de Enatex y explica en qué consiste el plan de salvataje. Enatex sólo opera al 20% de su capacidad instalada.
11 de marzo, 2015	El gabinete ministerial aprueba norma que permitirá a Enatex acceder a un préstamo de 142,15 millones de bolivianos del Banco de Desarrollo Productivo (BDP) para reactivar sus unidades productivas.
15 de marzo, 2015	La ministra de Desarrollo Productivo, Verónica Ramos, y el viceministro de Producción Industrial a Mediana y Gran Escala, Camilo Morales llegan a un acuerdo con los representantes de sindicatos de la firma estatal para la cancelación de salarios, el subsidio de lactancia, aportes a las AFP y el plan de reactivación.
27 de marzo, 2015	Por reestructuración se despide a unos 30 obreros de sus plantas productivas, otros 225 se acogieron al retiro voluntario y se anuncian más despidos.
1ro de abril, 2015	La dirigencia de la COB guarda un silencio sintomático ante la determinación de despidos en Enatex.
6 de abril, 2015	Más de 300 empleados se acogieron al retiro voluntario. Y continúa el envío de memorandos de despido. 10 de abril de 2015.
10 de abril, 2015	Gobierno dice que recontractará a obreros para que Enatex funcione a su máxima capacidad.
21 de abril, 2015	El Gobierno inicia negociación de la apertura de los mercados de Brasil y México y se reactivan las exportaciones a Argentina y Venezuela.
23 de abril, 2015	Ex trabajadores piden reincorporación.
29 de abril, 2015	Vicepresidente García confirma más despidos en Enatex.
Fuente: Elaboración propia con bases a la prensa nacional.	

DEFENSA DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LAS REFORMAS PRO EMPRESARIALES

El gobierno viene anunciando la elaboración y aprobación de la nueva Ley General del Trabajo, para modernizarla y adecuarla a la nueva Constitución Política

del Estado. Empero, el contenido y orientación de las recientes reformas laborales avivan la susceptibilidad de que el objetivo real de la reforma laboral sea la consolidación y profundización de la flexibilización laboral. Por este motivo, postulamos su actualización, en el sentido de ampliar su cobertura y orientarla a la conquista de mayores derechos para los trabajadores para su fortalecimiento político y la superación definitiva de las relaciones de subordinación y explotación capitalistas.

Algunas consideraciones conceptuales

Más allá de las definiciones convencionales del Derecho Laboral, enfatizamos, más bien, que es un producto de la evolución histórica de la sociedad, determinado por la evolución de las relaciones sociales de producción sobre las que “se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social”¹.

En el capitalismo, como en otras sociedades donde prevalecen relaciones sociales de explotación, la producción se desarrolla en el marco de la lucha de clases entablada por el destino y la apropiación del producto social. Las ideas filosóficas y los principios jurídicos que componen la ideología del Estado, corresponden a la ideología de las clases y fracciones de clase dominantes económica y políticamente. La igualdad de todos ante la ley es una ficción jurídica: las personas, sean trabajadores o empleadores, son iguales ante la ley como ciudadanos aunque no respecto a las condiciones reales de reproducción de su vida, sus necesidades y propiedad de los medios necesarios para satisfacerlas. Así, mientras la necesidad —producto de la carencia de medios de subsistencia— empuja al obrero a ofrecer en venta su fuerza de trabajo, el capitalista/empleador busca la ganancia y acumular capital.

El contrato de trabajo resume la asimetría de poder entre el obrero y el capitalista. El consentimiento del trabajador para aceptar determinado trabajo y remuneración, está determinado por sus necesidades vitales, que disminuyen su libertad de opción; cuando vende su fuerza de trabajo, donde muchos trabajadores con condiciones idénticas compiten por el mismo puesto acepta condiciones desfavorables. Por tanto, quien detenta el poder de decidir qué obrero accede a una fuente de trabajo es el capitalista/empleador restringiendo la demanda a sus expectativas de ganancia, gracias a la cantidad de obreros desocupados.

La agudización de esta realidad, amenaza con devenir en una lucha de clases que pondría en riesgo la propia dominación política de la burguesía, que dio lugar a la aparición del derecho laboral como un área especial del derecho —traducida en normas que buscan “equilibrar” la relación laboral entre los sujetos—, aunque su emergencia y su aceptación corresponden, sin duda, a la lucha organizada y cada vez más difundida de los trabajadores.

Los inicios del derecho laboral en Bolivia²

En Bolivia, el derecho laboral se hizo presente cuando la difusión de las relaciones, de producción asalariadas y el desarrollo de la lucha de clases, establecieron las

condiciones necesarias para que el Estado institucionalice la administración de las relaciones laborales en función del desarrollo del sistema capitalista. Por ello, constituye una respuesta a la necesidad del capitalismo de regular la explotación de la fuerza de trabajo en condiciones que garanticen la paz social y no, como erróneamente es presentada tanto por corrientes de izquierda como por gremios patronales, una forma de superación de las relaciones capitalistas o el predominio de los intereses de la clase obrera.

El contexto de la aplicación de una legislación específica para el ámbito del trabajo, fue el escenario social resultante de la Guerra del Chaco. Las nuevas corrientes políticas basadas en la creciente movilización popular, preconizaron cambios en el ámbito de la representación política y el campo social. La constitucionalización de los derechos del trabajo en 1938, a través de la nueva Constitución Política del Estado es el antecedente de la promulgación de la Ley General del Trabajo (LGT), bajo la influencia de una doctrina que reconocía al trabajo como un derecho y un deber, prescribiendo los derechos derivados, como la remuneración, la jornada de ocho horas, el descanso dominical, la sindicalización, el derecho a la huelga, la seguridad social, etc.

La Ley General del Trabajo y sus principios rectores

La LGT fue aprobada en 1939 como Decreto Ley y elevada a rango de ley en 1942; y, en 1943, se aprueba el Decreto Supremo que la reglamenta. Sin embargo el Código Procesal del Trabajo que prescribe los procesos para el cumplimiento de estas normas recién es aprobada en 1979.

Los principios generales del Derecho Laboral —de cumplimiento obligatorio—, contenidos en la LGT, son³: a) el principio de Protección: la legislación busca la protección y tutela de los derechos de los trabajadores; b) el principio de Intervención: el Estado, a través de sus órganos administrativos, debe intervenir en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, tanto en previsión de la aplicación efectiva de la legislación laboral, como activamente en la solución de los conflictos colectivos; c) el principio de Irrenunciabilidad: la legislación laboral al buscar la justicia social de interés colectivo y social garantiza la reproducción de la fuerza productiva, lo que hace irrenunciables los derechos reconocidos, aunque los obreros consintieran y aceptasen la renuncia de sus derechos.

A partir de estos principios se desarrollan las normas específicas y se aplican las normas adjetivas. En la LGT las normas se orientan por otros principios particulares, que son: *In dubio pro-operario*: por el que a tiempo de la interpretación o de la aplicación de la Ley, en la duda, se aplica la norma más favorable al trabajador; de *retroactividad de la ley*: por el que la ley puede ser retroactiva cuando así expresamente lo señala si es en beneficio del trabajador; de *asociación o sindicalización*: por el que los trabajadores pueden asociarse en sindicatos para la defensa legítima de sus derechos, lo que constituye base esencial del derecho colectivo del trabajo que comprende esencialmente la negociación colectiva y otros aún más concretos *como la justa remuneración, jornada máxima, salario mínimo, estabilidad en el trabajo, derechos adquiridos, etc.*

Con todo, es evidente que la LGT ha quedado, en varios aspectos, a la zaga de muchas de estas transformaciones que no han modificado su fundamento: la desigualdad de los sujetos de la relación laboral, propia del capitalismo.

Intento de reforma neoliberal

La aprobación del DS 21060 en 1985 formó parte de un conjunto de medidas de “ajuste” destinadas a reducir la regulación estatal sobre la economía y hacer prevalecer libremente las fuerzas del mercado. Su propósito era reducir costos de contratación y despido, al marginar al Estado del establecimiento de condiciones generales para la compra-venta de fuerza de trabajo. Pese a que en su texto decía ceñirse a la LGT, la libre contratación se convirtió en una medida que socavaba su espíritu proteccionista. A partir de entonces, ante la absoluta indefensión del trabajador por la reducción de la fuerza de sus organizaciones y el control del poder político de los partidos neoliberales, se extendió —de facto— el uso de figuras perversas de contratación laboral, como el contrato eventual y consultores, que eluden los derechos laborales.

En 1998, en consonancia con el FMI, el gobierno intentó aprobar una reforma que subrayaba la reducción de las obligaciones legales protectivas. La propuesta, que satisfacía la demanda empresarial, asumía los principios dominantes de la flexibilización laboral. Argumentaba que el “excesivo intervencionismo del Estado” ocasionaba altos costos laborales, inhibiendo una mayor demanda de trabajo y provocando la subutilización de la fuerza de trabajo; lógicamente, sugería restringir la injerencia del Estado a lo mínimo aceptable. Así, postulaba que la mejora de las condiciones de trabajo vendría por la capacidad de los sindicatos en la negociación colectiva.

Este intento de reforma legal fue derrotado por los sindicatos organizados y movilizados en torno a la defensa de sus derechos.

El derecho laboral en el “proceso de cambio”: propuestas gubernamentales de reforma

Por la composición de las fuerzas sociales que lo sustentan, el gobierno del MAS tiene un carácter pequeñoburgués-campesino y por su orientación ideológica es un régimen pro-capitalista. Su papel histórico, por tanto, está determinado por la necesidad de restaurar la dominación capitalista, venida a menos por el desgaste y frustración de la experiencia neoliberal. Consecuentemente, asume que las relaciones laborales deberían estar reglamentadas para producir el máximo de excedentes económicos para su administración por el Estado, lo que supone establecer condiciones de explotación de la fuerza de trabajo “racionalmente rentables”, sin que ocasionen conflictos sociales.

Bajo esa orientación realiza cambios parciales en la legislación laboral. Se aprobaron leyes y decretos que regularizan las relaciones en el marco de la LGT: se derogó el art. 55 del DS 21060, se incorporaron los principios de la LGT en normas expresas, se emitieron normas prohibiendo las formas atípicas de contratación y formas de esclavitud laboral, se normó agilizando y facilitando el acceso a ciertos beneficios y

prestaciones, se cambiaron parámetros en la jubilación favorables a ciertos grupos manteniendo el espíritu del sistema privado, se eliminó la sanción penal de la huelga, etc. Contradictoriamente, se dictaron medidas que permiten la subcontratación, se persistió con programas de empleo eventual, se mantuvo la regulación de la huelga que la hace impracticable y aprobaron decretos que impiden el ejercicio del derecho de huelga⁴; además, desde el ejecutivo se postuló la “inconveniencia” del derecho de sindicalización en las empresas públicas, se mantuvo la prohibición de ese derecho para los funcionarios públicos y se desarrollaron acciones intimidatorias y de persecución política a dirigentes sindicales opositores.

Necesidad de actualizar la LGT

La actualización de la LGT es necesaria debido a que tiene limitaciones históricas en su contenido, omisiones, falencias y discriminaciones, pero preservando los principios del derecho laboral y la defensa y ampliación de los derechos de los trabajadores ante la permanente amenaza empresarial de eludirlos o rebajarlos, más aún en contextos de crisis económica.

Por tanto, se debería luchar por mejorar la actual legislación laboral de manera que permita: incorporar a todos los trabajadores asalariados al ámbito de la LGT, sean trabajadores del Estado o del sector privado, de la gran empresa, pequeña o microempresa, del campo o de la ciudad; eliminar toda discriminación de género y de edad en el acceso al salario y otros derechos; prohibir el trabajo infantil de niños menores de 14 años; ratificar el carácter indefinido del contrato de trabajo; prohibir toda figura de subcontratación; definir el Salario Mínimo a partir del cálculo de la canasta familiar como expresión del costo de la fuerza de trabajo; ratificar los derechos de los trabajadores asociados al retiro o conclusión de la relación laboral; ratificar el derecho irrestricto de sindicalización de todos los asalariados, incluidos los trabajadores del Estado y de las pequeñas empresas; superar las limitaciones del derecho de huelga, permitiendo su ejercicio pleno ante la violación de derechos. Finalmente, otorgar un rol coercitivo al ministerio del ramo para asegurar el cumplimiento de la norma.

NOTAS:

1. Marx, Carlos. Prólogo de la contribución de la crítica de la economía política, Obras Escogidas, Ed. Progreso, s/f.
2. Esta sección está basada en: CEDLA, *Por la defensa del Derecho del Trabajo. Fundamentos para una propuesta de actualización de la legislación laboral*, La Paz, 1998.
3. CEDLA, op.cit.
4. DS 1775 que condiciona el pago de un incentivo a la productividad a trabajadores mineros de Colquiri a la no realización de huelgas.

El CEDLA en sus 30 años de vida institucional tiene el agrado de presentar el libro: “Una década y media en el mundo del trabajo”, publicación colectiva que resume el trabajo acumulado en más de 15 años del boletín Alerta Laboral, que en cada una de sus presentaciones, fue abordando desde una visión crítica la problemática laboral y de la seguridad social en el país. Este largo periodo abarca varias gestiones de gobiernos, tanto de regímenes neoliberales, como también el encabezado por Evo Morales.

El lector podrá recordar el contexto que se fue viviendo durante estos 15 años, rememorando la crisis social que marcó el inicio de la década pasada, donde las demandas sociales de los trabajadores cobraban forma a través de paros, huelgas, bloqueos de caminos y enfrentamientos contra las fuerzas del orden, que dejaron como saldo centenares de heridos.

También en este periodo surgen las demandas para lograr una mejora al sistema de pensiones, que permitan el acceso a una jubilación digna, en un escenario de proliferación de la migración campo ciudad por causa del desempleo, el mismo que masificó la migración hacia el exterior del país, dentro de un mercado laboral donde continua imperando la flexibilización laboral en desmedro de la calidad del empleo, la misma que se va acentuando en medio de paliativos que solo sirven para el discurso oficialista.

A lo largo de los años, existe un factor común en estos conflictos: las autoridades intentaron vulnerar los derechos más elementales de los trabajadores, mediante despidos injustificados e ilegales, restricciones al derecho a la protesta

Desde el CEDLA invitamos a la lectura de este libro, ratificando nuestro compromiso de producir un conocimiento al servicio de los trabajadores, el mismo que permita entablar un debate franco y crítico, ya que solo a través de ellos se podrá lograr apuntar a una verdadera transformación social en beneficios de los trabajadores del país.

