

Organizaciones de base inconformes con negociaciones COB - Gobierno

Proyecto de nueva LGT no garantizará derechos colectivos



7 Más desempleo y peores condiciones de trabajo en Europa

8 Reforma de la legislación laboral y equidad de género

Y LA HISTORIA VUELVE A REPETIRSE

Una vez más, las reformas a las leyes sociales son discutidas en el escenario político y paralelamente surge la incertidumbre en las organizaciones sociales ante la posibilidad de la vulneración de los derechos colectivos. Luego de que el gobierno, en varias ocasiones, hubiese evitado consensuar importantes reformas —a la Ley de Pensiones a la Ley General del Trabajo y la Ley del Servidor Público— ahora busca cerrar este proceso sobre la base de acuerdos con algunas dirigencias de federaciones y confederaciones de trabajadores.

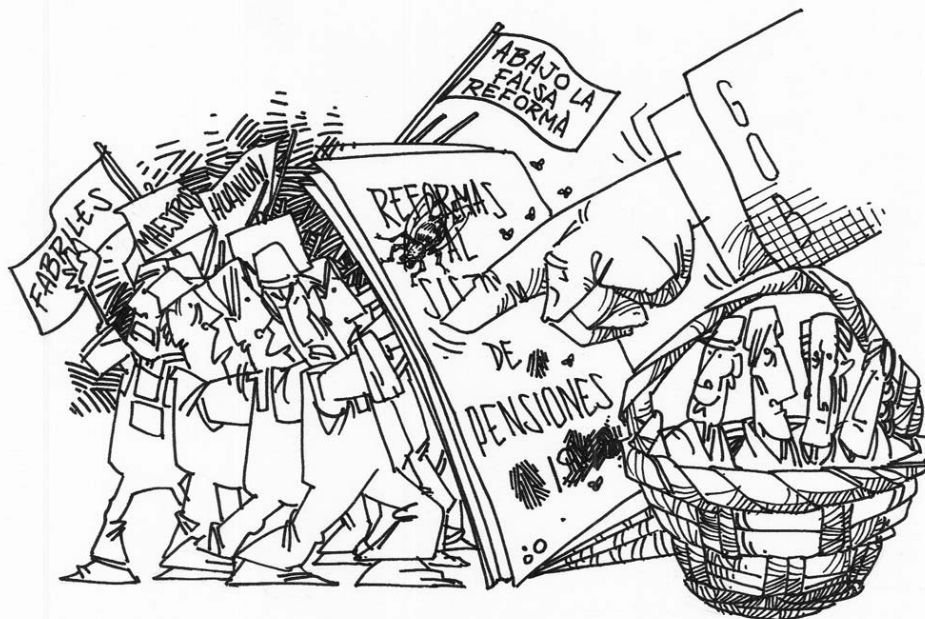
En este contexto la participación del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de la Central Obrera Boliviana (COB), ha validado en muchos casos, las propuestas gubernamentales de reforma, pese a las críticas y resistencia que provienen de algunos sectores (fabriles, por ejemplo) y de otras dirigencias departamentales (como el magisterio de La Paz y los trabajadores universitarios).

En este número del Alerta Laboral, se ha registrado la voz de los trabajadores respecto del proceso de consulta de estas importantes leyes; sus testimonios alertan sobre el riesgo que corren los derechos, sobre todo colectivos, de ser vulnerados (derecho a la huelga, a la protesta social, a la organización sindical), además de derechos individuales como la seguridad social y la inclusión de importantes sectores de trabajadores en la LGT.

En el mismo ámbito laboral, pero esta vez desde la perspectiva de género los datos señalan que la discriminación y exclusión de las mujeres en el campo laboral persiste, 6 de cada 10 trabajadoras no están contempladas en la legislación laboral y en cuanto a remuneración se refiere, las mujeres ganan en promedio el 67% de lo que obtienen los hombres. La propuesta gubernamental no plantea la superación de estas deficientes condiciones laborales.

En la medida en que las dirigencias sindicales continúen en la profundización de la reflexión sobre estos temas se ampliará la posibilidad de mayores y mejores conquistas. En cambio, si la agenda de las dirigencias sindicales se pliega al apuro gubernamental por aprobar estos intentos de reforma social, se perderá la oportunidad para sostener en la ley, los derechos que en la práctica se vulneran diariamente. Al menos debiera quedar ese horizonte, de fijar progresivamente en los instrumentos legales, los derechos laborales, para luego exigirle al Estado que los haga cumplir, en un escenario creciente de flexibilización de facto de las relaciones laborales.

Javier Gómez Aguilar
DIRECTOR EJECUTIVO
CEDLA



Alerta laboral

Director Ejecutivo
Javier Gómez

Coordinación de publicación
Unidad de Comunicación

Consejo editorial
Carlos Arze, Silvia Escóbar y
Bruno Rojas

Producción editorial
Unidad de Comunicación

Edición
Soraya Luján

Escriben
Carlos Arze, Silvia Escóbar y
Carmen Rivero

Diseño, armado
Milton Iñiguez

Ilustraciones
Gonzalo Llanos

Jaimes Freyre 2940, Sopocachi
Tel. 241-2429, Fax 241-4625
E-mail: cedla@cedla.org
La Paz - Bolivia

Visítanos
www.cedla.org

Agosto de 2010

ACLARACIÓN

El boletín Alerta Labora N° 62, edición de junio de 2010, publicó en sus páginas centrales el artículo del economista Carlos Arze, experto en el tema de pensiones denominado "Reforma de Pensiones del MAS, la perpetuación de las rentas bajas".

Respecto de ese artículo, el Comité Ejecutivo Nacional de la Central Obrera Boliviana (COB) envió una carta de reclamo a las oficinas del CEDLA el día 9 de agosto de 2010, a la cual la institución envió respuesta en fecha 18 del presente.

Para conocimiento de la opinión pública general se publican ambas cartas sobre un tema de tanta relevancia para los trabajadores de Bolivia.

CARTA DE RECLAMO - COB

La Paz, 9 de agosto de 2010
CITE COB N° 458/2010

Señor
Javier Gómez Aguilar
CEDLA
Presente.-

Señor director.

Reciba Usted un saludo revolucionario de parte del Comité Ejecutivo de la Central Obrera Boliviana, el motivo de la presente es para hacerle conocer nuestra extrañeza por la publicación No. 62 en el boletín "ALERTA LABORAL", en la página central 4 y 5 donde hacen referencia a la Reforma de Pensiones del MAS.

Queremos invitarle al autor de la nota de referencia, lamentando la ausencia de objetividad, certeza, veracidad y una total desinformación de los alcances que pretende introducir la Central Obrera Boliviana en el referido proyecto.

Lamentamos la clase de periodistas noveles que por un magro salario de algunas instituciones, medios u ONGs, escriben cualquier nota sin ningún respaldo ni fundamento. Es de nuestra percepción que el periodismo especialmente de las entidades que pretenden ser los portavoces de la clase obrera, deben ser ecuanímenes imparciales, no sesgados y además con fundamento certero transmitido a la colectividad una información que tenga credibilidad, lo demás carece de toda percepción obrera en resumidas cuentas es la única clase que asimila y califica el contenido de las notas en cuestión.

Por lo expuesto emplazamos a su institución, probar el contenido de la misma ante la opinión pública lo contrario querrá decir con estas publicaciones aberrantes se justifica el ingreso del sustento económico de muchas instituciones. Sin embargo nuestra entidad está obligada a someter dentro del juego de la democracia sindical a consideración de un ampliado nacional estas publicaciones, cuyas resoluciones serán de exclusiva responsabilidad de los desinformantes.

Atentamente

Pedro Montes Gonzales
Secretario Ejecutivo, COB

Ramiro Condori Mena
Strio. de Finanzas, COB

Leonardo Villazante M.
Strio. de Transporte, COB

Octavio Urquiza Martínez
Strio. Transp. y Cam.

Bruno Apaza
COB

CARTA DE ACLARACIÓN - CEDLA

La Paz, 18 de agosto de 2010
CITE: 304/2010

Señor
Pedro Montes
SECRETARIO EJECUTIVO
CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Presente.-

De mi consideración:

Mediante la presente, acusamos recibo de su nota Cite COB N° 458/2010, en la que hace algunas aseveraciones respecto de un análisis nuestro publicado en el Boletín Alerta Laboral N° 62.

En primer lugar, les hacemos conocer que ratificamos el contenido de dicho análisis que se basa íntegramente en información proveniente de fuentes oficiales y notas de prensa publicadas por medios de comunicación nacionales. Por tanto, nuestras consideraciones acerca de la orientación y consecuencias de la propuesta de la Ley de Pensiones gubernamental tienen un sustento objetivo y verificable.

En segundo término, aceptamos gustosos la sugerencia suya de debatir nuestro análisis y la posición que sobre el tema tiene el Comité Ejecutivo de la COB, en reuniones en las que participen las organizaciones sindicales del país.

Sin otro particular, reciba cordiales saludos.

Javier Gómez
Director Ejecutivo
CEDLA



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 inco Proyecto de garantizará

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 Boliviana (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



Trabajadores se reúnen para iniciar una marcha de protesta en la ciudad de La Paz

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

5% DE INCREMENTO SALARIAL ES Bs 32

Si bien el incremento salarial del 5% se cumplió en la mayor parte de las empresas, éste no ha representado para los trabajadores más que Bs 32, debido a que tal incremento fue aplicado al Salario Mínimo Nacional (SMN) —que de Bs 647 pasó a ser Bs 679,5. Los trabajadores, entrevistados por el CEDLA, manifestaron su descontento con la medida gubernamental, señalando que el incremento debió haber sido aplicado al total ganado. Es decir al SMN más los bonos: de

producción, antigüedad, en el caso de los mineros a los precios de contrato, entre otros; y no solamente al SMN.

Por otra parte, según algunos dirigentes sindicales esta medida gubernamental sirvió de argumento a los empresarios para no negociar los pliegos petitorios, presentados por los sindicatos desde hace varios meses, frenando las expectativas de los trabajadores de negociar un incremento mayor al 5%.

informes con negociaciones COB - Gobierno

La nueva LGT no garantiza derechos colectivos

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

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 tercerización 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 respal-

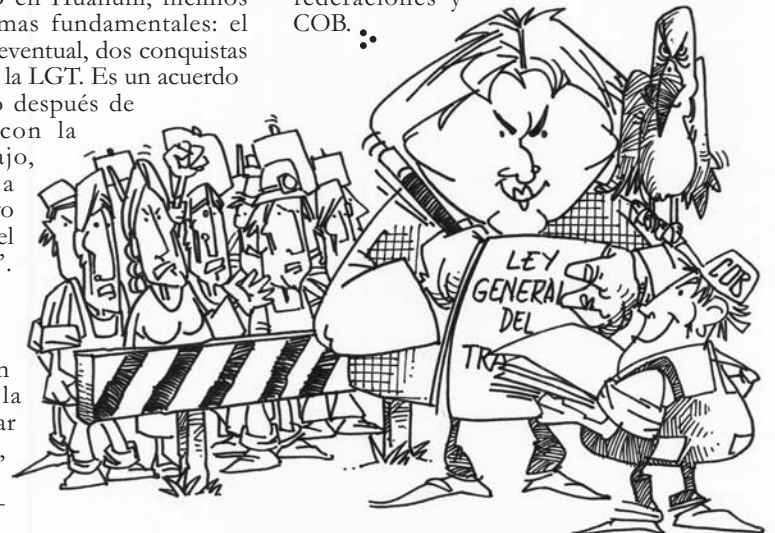
dados por las organizaciones laborales como el sindicato, la federación e incluso la confederación de trabajadores de cada sector, dejando de lado los contratos individuales.

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.



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 BANCAROTA

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

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



Diversos sectores de trabajadores realizan una marcha de protesta en las centricas calles de la ciudad de Madrid, España.

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

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,

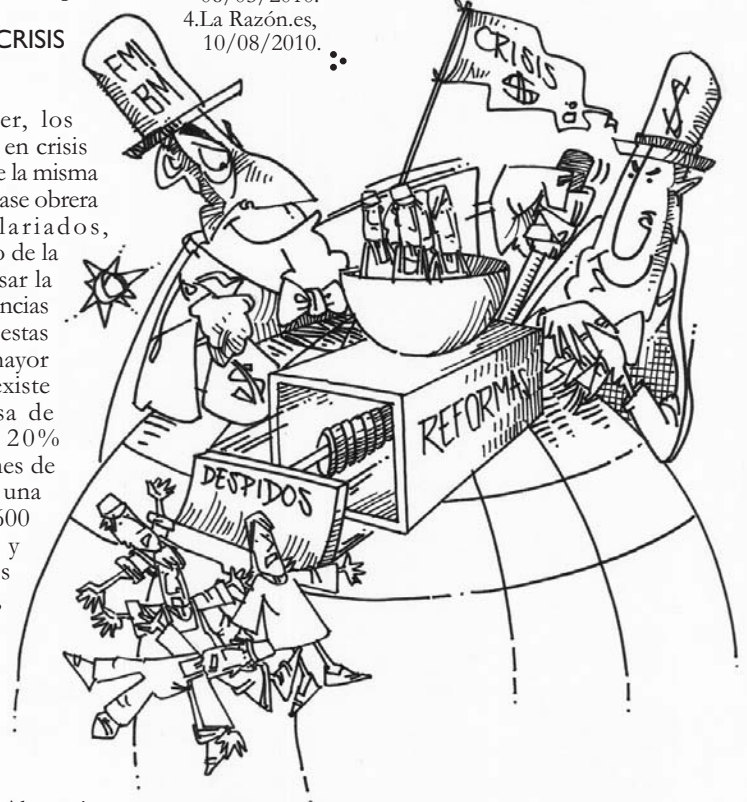
con el objetivo de evitar un mayor deterioro de las ganancias empresariales, aunque su efecto, probablemente, sea el de reducir aún más la demanda y, en consecuencia, afectar a la producción llevando a la economía a una recesión más profunda.

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.

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, facilitando el aumento de la explotación para impulsar la recuperación de las ganancias empresariales



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

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

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.