



MÁS ASALARIADOS, MENOS SALARIO

LA REALIDAD DETRÁS DEL MITO DEL PAÍS DE INDEPENDIENTES

Silvia Escobar de Pabón
Bruno Rojas Callejas

Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2010

MÁS ASALARIADOS MENOS SALARIO

La realidad detrás del mito
del país de independientes

Silvia Escóbar de Pabón
Bruno Rojas

Situación de los
derechos laborales en Bolivia, 2010



Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario - CEDLA
Escóbar de Pabón, Silvia
Rojas Callejas, Bruno

Más asalariados, menos salario: La realidad detrás del mito del país de independientes. /
Por Silvia Escóbar de Pabón y Bruno Rojas. / CEDLA (Ed.)

Serie: Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2010 / N° 2 / Diciembre de 2011

I. t.

II. s.

DESCRIPTORES TEMÁTICOS

<DERECHOS LABORALES> <LEGISLACIÓN LABORAL> <CONDICIONES LABORALES> <PRECARIEDAD LABORAL>
<PRECARIZACIÓN LABORAL> <RELACIONES LABORALES> <FUERZA DE TRABAJO> <VULNERABILIDAD
LABORAL> <SINDICALIZACIÓN> <SINDICATOS> <DESEMPLEO> <EMPLEO> <ASALARIADOS> <SALARIO>
<MUJERES ASALARIADAS> <NEGOCIACIÓN COLECTIVA> <CONFLICTOS COLECTIVOS> <MIGRACIÓN LABORAL>
<POLÍTICAS MIGRATORIAS>

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS

<BOLIVIA> <LA PAZ> <COCHABAMBA> <SANTA CRUZ> <EL ALTO>

© 2010, Silvia Escóbar de Pabón; Bruno Rojas Callejas; CEDLA

Depósito legal: 4 - 1 - 1063 - 12
Director ejecutivo: Javier Gómez Aguilar
Cuidado de edición: Ilya Fortún
Fotografía de tapa: Antonio Suárez
Diseño y armado: Milton Iñiguez

Impresión: Imprenta Ofavim

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

Impreso en Bolivia
Printed in Bolivia

Esta investigación contó al apoyo de Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo - ISCOD y fue publicado gracias al apoyo de DIAKONIA.

Ninguna parte de esta publicación, incluso en el diseño de tapa y el contenido, puede ser reproducida, o difundida total o parcialmente por ningún medio, sin el conocimiento y previo permiso del editor.

Índice

PRESENTACIÓN	vii
INTRODUCCIÓN	1
EL TRABAJO ASALARIADO URBANO EN BOLIVIA 2010	3
CADA VEZ MÁS PERSONAS DEPENDEN DEL SALARIO	3
• Contexto económico y evolución de la población ocupada	3
• El crecimiento del trabajo asalariado en Bolivia	4
• El trabajo asalariado en las ciudades del eje: Magnitud y evolución reciente	5
LOS PRINCIPALES RASGOS DEL EMPLEO ASALARIADO	6
• Concentración en el llamado sector “formal”	6
• Concentración en actividades terciarias	7
• Concentración en empleos menos cualificados	7
• ¿Quiénes son los trabajadores asalariados?	8
• Desempleo entre los asalariados	8
CONDICIONES LABORALES DE LOS ASALARIADOS	9
• Formas de contratación	9
Caso 1: “Contratados” y “manuales” en el sector de salud: El Estado versus el trabajador	10
Caso 2: El limbo laboral de los consultores y el acoso a los funcionarios de carrera en el sector público	11
• Las interminables jornadas de trabajo	13
• Desvalorización extrema de la fuerza de trabajo	13
• Evolución de los salarios: 2008-2010	15
- <i>Cuando ganar más no significa nada</i>	15
- <i>La creciente brecha entre los salarios y el costo de vida</i>	16
• Más explotación, mayor precariedad del trabajo	18

Caso 3. Empresas estatales:	
Obreros en condición de “servidores públicos”	19
MUJERES ASALARIADAS: MÁS TRABAJO, MENOS INGRESOS	21
• ¿Dónde se ocupan las mujeres asalariadas?	22
• ¿Quiénes son las mujeres asalariadas?	23
• Desempleo estructural con rostro de mujer	23
• Condiciones laborales de las mujeres: la explotación como norma	24
- <i>Incertidumbre permanente</i>	24
- <i>Jornadas laborales sin fin</i>	25
- <i>Subvaloración del trabajo remunerado de las mujeres</i>	25
- <i>Precariedad laboral: El destino de las mujeres</i>	26
EL MUNDO SIN DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	
ASALARIADOS DEL CAMPO	28
PERFIL DE LOS ASALARIADOS DEL CAMPO	28
LA PARADOJA DE LOS TEMPORALES “PERMANENTES”	29
SIN DERECHO A NADA	30
ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES	
ASALARIADOS	31
EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN	31
• La declaratoria en comisión: Un derecho a medias	32
Caso 4. Cuando la declaratoria en comisión no es declaratoria.	33
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	34
• La suerte de los pliegos petitorios	34
NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS	36
• Las luchas contra el proyecto del Código del Trabajo	37
• Las luchas contra el proyecto de ley de pensiones	37
• Las luchas sociales de los trabajadores en salud	37
• Por un incremento salarial del 12 por ciento	38
• Todos contra el “gasolinazo”	38
• El ejercicio del derecho a la huelga	39
Caso 5. Magisterio en huelga: Día no trabajado, día no pagado	39

Caso 6. Marchas del sector salud castigadas con el despido	40
LA FUERZA DE LA ACCIÓN COLECTIVA	41
• Trabajadores de salud: La emergencia permanente	41
Caso 7. Los trabajadores de una maternidad en tiempos de autonomías municipales	41
• Las conquistas de los obreros de la industria	43
Caso 8. Arrancando derechos en una industria transnacional	43
PROTECCIÓN SOCIAL: LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES	46
UNA REFORMA QUE PROFUNDIZA LA DESPROTECCIÓN SOCIAL	47
EL PROYECTO DE LEY DE PENSIONES BAJO LA MIRADA DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES	50
• El proyecto de ley de pensiones es una propuesta del gobierno y de los dirigentes de la COB, no de los trabajadores	50
• La renta de jubilación no contará con los aportes del Estado ni de los empresarios.	50
• El pago de la pensión solidaria se hará con los recursos de los trabajadores	51
• El pago de una renta equivalente al 60 por ciento del referente salarial es inalcanzable	51
• La situación laboral no permite aportar 30 a 35 años para conseguir una renta suficiente para vivir	52
• El trabajador debería jubilarse con el 100 por ciento de su referente salarial	52
• La universalidad del sistema en cuestión	53
LA ACCIÓN COLECTIVA FRENTE A LA NUEVA LEY DE PENSIONES	53
MIGRACIÓN LABORAL AL EXTRANJERO:	
DE LA ILUSIÓN A LA FRUSTRACIÓN	54
LOS NÚMEROS DE LA MIGRACIÓN: 2006 - 2010	54
¿EN QUÉ TERMINAN TRABAJANDO LOS MIGRANTES?	56
VIDA Y MILAGROS DEL MIGRANTE BOLIVIANO EN EL EXTERIOR	56
LA CRIMINALIZACIÓN DE LOS MIGRANTES	57
LA VERDAD SOBRE LAS REMESAS	58
POLÍTICAS MIGRATORIAS: MÁS BARRERAS, MENOS DERECHOS	59
¿PARA QUÉ RETORNAR?	60
BIBLIOGRAFÍA	63

INTRODUCCIÓN

Esta segunda publicación de la serie Situación de los Derechos Laborales en Bolivia expresa la continuidad de la política institucional del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), dirigida a contribuir con información actualizada y testimonios de los trabajadores y sus organizaciones, al debate público sobre las transformaciones en el mundo del trabajo y sus efectos sobre las condiciones de vida actuales y futuras de la población boliviana.

Si bien desde la década de los ochenta, la baja demanda laboral y la pérdida de calidad de los empleos ha caracterizado el funcionamiento del mercado de trabajo urbano, en el decenio que termina, el desempleo y la precariedad laboral han pasado a constituir sus rasgos más visibles en el país, aún en el contexto de un mayor crecimiento económico.

Por otro lado, aunque el mercado de trabajo abarca solamente a una parte de la economía y de la ocupación, se asiste a un proceso de ampliación de las relaciones de trabajo asalariado, que no responde tanto a la expansión de la demanda de trabajo en las formas de producción típicamente capitalistas o empresariales, sino a la emergencia de relaciones laborales en las formas de organización capitalista más atrasadas, subordinadas, directamente o no, a la dinámica de acumulación capitalista.

En esta nueva entrega, se ha puesto el acento en el análisis de los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, es decir, de las personas que necesitan vender su fuerza de trabajo para vivir, considerando que la correlación de fuerzas entre capital y trabajo es cada vez más adversa para sus intereses, demandas y ejercicio de sus derechos laborales.

La mayor parte de los empleos a los que acceden han dejado de significar estabilidad o certidumbre acerca de su duración, mejora en el poder adquisitivo de sus salarios, o garantía de protección social. Es decir, terminó de imponerse la lógica de una mayor explotación laboral que favorece a la parte más fuerte de esta relación –los capitalistas– que se manifiesta, entre otros indicadores, en el uso flexible y desregulado de la fuerza de trabajo y en la dramática caída de la participación de las remuneraciones de los asalariados en el ingreso disponible, en contraste con el aumento del excedente económico del que se apropian los empresarios.

En este escenario, el Estado parece haber renunciado a sus funciones de protección e intervención estatal, desconociendo –como lo hizo antes– el mandato constitucional de velar por el derecho de todas las personas al acceso a una fuente de trabajo estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. Ni siquiera aquellos trabajadores con niveles de calificación elevados y con mayor poder de negociación, dejaron de verse afectados por estos cambios en las relaciones laborales.

Este trayecto, que se manifiesta en el deterioro generalizado de las condiciones generales y cotidianas en el trabajo tanto en el sector público como privado, no hace más que profundizar la desigualdad social y pobreza y, por tanto, la precariedad de la vida misma para gran parte de la población boliviana. Entretanto, la falta de trabajo o su mayor explotación continúan siendo motores de las luchas sociales, con avances y retrocesos, debido a los intentos por anular la movilización de los trabajadores, como se documenta en este informe.

Esperamos que esta publicación aporte a la reflexión y al análisis crítico de los trabajadores/as y sus organizaciones, así como de todas aquellas instituciones y personas que tienen entre sus objetivos avanzar en la conquista y ejercicio de los derechos humanos y laborales en nuestras sociedades.

Javier Gómez Aguilar
Director Ejecutivo
CEDLA

INTRODUCCIÓN

Lejos de las posturas que buscan hacer creer que el trabajo asalariado y la explotación del trabajo son fenómenos del pasado, en este análisis se demuestra que cada vez son más las personas que, por carecer de medios propios de subsistencia, se ven obligadas a vender su fuerza de trabajo en el mercado a cambio de un salario, como sucede en cualquier economía capitalista, por menos desarrollada que ésta sea.

Con el excedente económico generado por el uso de su capacidad de trabajo, los asalariados contribuyen a la acumulación de capital y a la obtención de ganancias por parte de pequeños, medianos y grandes propietarios; pero contribuyen también al pago de remuneraciones y al consumo de los trabajadores en las actividades denominadas terciarias con la renta nacional de la que se apropia el Estado por medio de los impuestos. Son justamente estos factores los que marcan su importancia cualitativa en el conjunto de la población ocupada.

En la década pasada el empleo asalariado en las ciudades del eje (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y El Alto) creció a un ritmo superior a la tasa de ocupación, pasando a constituir la categoría ocupacional más importante. El año pasado llegó a representar una proporción del 52,4 por ciento, sin considerar las formas de asalariamiento encubierto bajo modalidades de trabajo por encargo o a domicilio para una sola empresa, lo que significó una recuperación parcial respecto al año 2001 cuando los asalariados eran el 51 por ciento de los ocupados, en un escenario de crisis. Entretanto, las actividades terciarias de los servicios y el comercio siguieron concentrando a siete de cada diez asalariados, marcando la continuidad del proceso

de urbanización sin industrialización que dejaron las políticas desarrollista y neoliberales en el país.

La evolución del empleo asalariado contrasta con el nivel de los salarios que permanecen muy por debajo del valor de la fuerza de trabajo, es decir del costo de los bienes y servicios necesarios para asegurar la reproducción física y social de los trabajadores y sus familias (alimentos, vestuario, transporte, vivienda, servicios básicos salud, educación y recreación). El 2010, el salario mínimo expresado en su poder de compra apenas representaba el 41 por ciento del costo de la canasta alimentaria y el 18 por ciento de la canasta básica familiar. Ese año, el salario promedio era de 1.577 Bs, sin embargo seis de cada diez asalariados ganaba por debajo de ese monto, equivalente al 37 por ciento de la canasta básica familiar. En este escenario, destaca la brecha salarial en contra de las mujeres por efecto de su segregación en las ocupaciones de menor jerarquía y calificación, con las que se asocian las condiciones laborales más precarias.

Todo indica que en los últimos años el ajuste del mercado de trabajo se realizó por la vía de los salarios o, dicho de otro modo, a través de la mayor explotación del trabajo. La política de incremento salarial en función de la inflación pasada no se aplicó en todos los sectores, quedando fuera de su alcance un importante porcentaje de los trabajadores temporales y los remunerados a destajo en el sector privado, así como los empleados y consultores de la administración pública. Pero no solo eso: las mejoras en el poder adquisitivo de los salarios, cuando existieron, se dieron sobre un nivel extremadamente bajo, lo que hizo que se mantuvieran muy lejos del costo de vida en el país.

Un indicador global del grado de explotación al que se halla sometida actualmente la fuerza laboral es justamente la constante caída de la participación de las remuneraciones en el ingreso nacional, mientras aumenta la parte del excedente económico que se queda en manos de los empresarios y el Estado. Este reparto desigual de la renta entre trabajadores y empleadores se fue profundizando en el curso de la década pasada, expresando que la política salarial no tuvo un efecto distributivo acorde con la evolución del ciclo económico.

La insuficiencia de los salarios no solo acentúa la situación de pobreza de la mayor parte de los bolivianos en las principales ciudades del país; también repercute en un menor crecimiento de la producción destinada al mercado doméstico y, por esa vía, en las posibilidades de generar

más y mejores empleos. Todo esto tiene lugar en un escenario de aumento de la contratación sin derechos laborales con una tendencia imparable, que ha llevado a la mayor precariedad de las condiciones laborales en los sectores público y privado.

En este informe se analizan estas cuestiones centrandose la mirada en la situación de los trabajadores asalariados y sus acciones colectivas para avanzar en el ejercicio de los derechos del trabajo conquistados en largas jornadas de lucha. Estamos seguros que esta nueva lectura de lo que acontece en el mercado urbano de trabajo permitirá una buena aproximación al país real que se viene construyendo y que parece estar muy lejos del país imaginario que desde las esferas oficiales se pretende mostrar cotidianamente a la sociedad boliviana.

El trabajo asalariado urbano en Bolivia 2010

CADA VEZ MÁS PERSONAS DEPENDEN DEL SALARIO

Cada vez más personas dependen de la venta de su fuerza de trabajo y de un salario fijo para subsistir. Los datos demuestran que la cantidad de asalariados es mucho mayor de lo que se cree, y destruyen el mito de un país compuesto mayoritariamente por “emprendedores” e independientes.

En este apartado se analiza la situación del trabajo asalariado en las ciudades del eje central (La Paz, Cochabamba Santa Cruz, El Alto) durante el 2010, marcando el cierre de una década en la que prevalecieron políticas económicas neoliberales ortodoxas junto a otras de contenido nacionalista y proteccionista, cuya aplicación sigue subordinada a la lógica de libre funcionamiento de los mercados¹. La hipótesis de la que se parte es que la influencia de las variables macroeconómicas sobre el mercado de trabajo, incide en el aumento de las relaciones de asalariamiento, con una mayor explotación del trabajo que se manifiesta en bajos salarios, el deterioro generalizado de las condiciones laborales y el debilitamiento del poder sindical.

Contexto económico y evolución de la población ocupada

Al finalizar la década se había logrado revertir ampliamente los saldos negativos que presentaban

los principales indicadores macroeconómicos en el país hasta el 2004. Desde las esferas gubernamentales, este cambio se atribuye al éxito de la aplicación de la política económica del gobierno del MAS y al impacto moderado de la crisis internacional sobre nuestra economía (MEF, 2010). En realidad, como sucedió en el resto de los países de América Latina, estos resultados no provienen necesariamente de las bondades de la política económica, sino principalmente del estímulo externo creado por la demanda de las exportaciones primarias, donde el aumento de los precios de las materias primas ha sido un factor determinante.

Así por ejemplo, con algunas fluctuaciones el precio internacional de los hidrocarburos y minerales (oro, estaño, plomo, plata y el zinc) que el país exporta se incrementaron extraordinariamente hasta el 2010. La misma tendencia siguió la variación de los precios de los principales productos agrícolas y agroindustriales de exportación (semilla de soya, harina de soya y aceites de soya y girasol), que con altibajos por efecto de la crisis desatada el 2008, se mantuvieron muy por encima del registrado a mediados de la década.

Sin embargo, más allá de lo que se pensaba que podía acontecer, el año pasado las expectativas de un mayor ritmo de crecimiento económico comenzaron a concretarse en la mayoría de los países de la región (tasas superiores al 5 por ciento en promedio), mientras Bolivia volvió a situarse en los últimos lugares con una tasa de expansión del 4 por ciento anual. Esto se explica debido a que la bonanza económica no estuvo acompañada de la implementación de estrategias integrales de desarrollo, mientras el libre juego

1 La información cuantitativa que se utiliza en este documento proviene de la Encuesta Urbana de Empleo – ECEDLA, 2010. Para los fines comparativos con años anteriores se recurre a los datos de la misma encuesta y a las Encuestas de Hogares del Instituto Nacional de Estadística-INE.

del mercado en las decisiones de inversión siguió arrastrando al país por un camino de crecimiento sin industrialización, asentado en la exportación de materias primas con escaso valor agregado, tecnológicamente vulnerable y dependiente de los cambios en el escenario internacional y de las decisiones que se toman en los centros de poder.

En estos términos, la mejoría macroeconómica no sirvió para estimular la inversión productiva y la mejora de la productividad general en el país, ni para impulsar transformaciones estructurales en la matriz productiva diversificando la producción y aumentando la demanda de fuerza de trabajo calificada; en fin, para crear más y mejores empleos, que garanticen mejores condiciones de vida a la población boliviana.

Así, durante la última década la población ocupada en las ciudades del eje tuvo un lento crecimiento. Definida en las estadísticas oficiales como las personas que trabajaron al menos una hora a la semana, aumentó a una tasa anual promedio del 2,5 por ciento, inferior a la población en edad de trabajar (10 años y más); con esta escasa dinámica, la proporción de personas ocupadas respecto a la población en edad activa aumentó del 55,4 por ciento el 2001 al 56 por ciento el 2010 mostrando que el crecimiento económico reciente no está mejorando la capacidad de generación de empleos en el país (INE, 2001; ECEDLA 2010).

En cifras absolutas la población ocupada aumentó de 1.378.228 a 1.722.329 personas, con un promedio anual de 38.000 nuevos trabajadores²; la proporción de hombres (55,2 por ciento) supera ampliamente al porcentaje de mujeres (44,8 por ciento), a pesar del notable aumento de la participación económica femenina hasta los primeros años de la década. Entre los ocupados se pueden diferenciar a dos grupos: el primero abarca a las personas que reconocen como trabajo a las actividades que realizan por cuenta propia o ajena; el segundo, comprende a las personas que realizan alguna actividad económica para su sobrevivencia a la que no consideran como trabajo, ya sea porque no hacen uso de sus capacidades o experiencia laboral o porque asocian la noción de trabajo con el empleo regular a cambio de un salario. El 2010,

el 5 por ciento de los ocupados formaba parte de este segundo grupo, con una mayor presencia de mujeres.

El crecimiento del trabajo asalariado en Bolivia

Durante la última década, el movimiento de expansión del capital tiene lugar en todos los sectores donde la producción de bienes y servicios se han vuelto rentables; no obstante, la tasa de asalariamiento todavía es inferior a la registrada en los años setenta al impulso de las políticas de sustitución de importaciones. De acuerdo con la información oficial, el 40 por ciento de la población ocupada en el país estaba asalariada el 2009; esta proporción era casi del 55 por ciento en las áreas urbanas y llegaba al 16,5 por ciento en las rurales, con variaciones significativas respecto al 2000 (Cuadro 1).

	2000	2009
Total nacional	29,0	40,1
Área urbana	48,3	54,8
Área rural	9,0	16,5

Fuente: INE, 2010

Recientemente, desde las esferas del poder, se ha recurrido con frecuencia al recurso de minimizar la importancia numérica de los asalariados, con la finalidad de crear un clima de opinión pública adverso para la defensa de sus derechos laborales. Este hecho, que parece anecdótico, permite realizar algunas consideraciones importantes para este análisis.

Una de las manifestaciones del desarrollo desigual en nuestras sociedades es la coexistencia y articulación de formas distintas de organización de la producción y del trabajo, bajo el comando del capital como relación social dominante. El predominio del modo de producción capitalista no se debe a que las relaciones de asalariamiento tiendan a generalizarse por todo el sistema o porque sean cuantitativamente predominantes, sino porque han pasado a ser centrales para la generación de valor y la reproducción del capital, subordinando a esta lógica a las demás formas de producción.

2 Para analizar este comportamiento en el período, la información de la ECEDLA ha sido elaborada con base en la definición de condición de actividad del INE.

Las características centrales de la relación salarial son el trabajo por cuenta ajena, la dependencia y subordinación del trabajador respecto de un empleador que compra su fuerza de trabajo y la remuneración, cualquiera que sea su forma de manifestación (sueldo o salario fijo, destajo o por obra). Ahora bien, en Bolivia, las relaciones de asalariamiento no solo tienen una importancia cualitativa, sino que su peso cuantitativo es cada vez mayor en el conjunto de relaciones sociales; actualmente, las relaciones de asalariamiento son predominantes en el ámbito urbano y tienden a crecer en el ámbito rural. Este crecimiento se explica a partir de los procesos de diferenciación campesina, la ampliación de servicios sociales del Estado y la expansión de las actividades agroindustriales y rurales no agrícolas.

La relación salarial define derechos que protegen socialmente al trabajador, al mismo tiempo que constituye el fundamento de su constitución como clase social. Sin embargo, las políticas de libre contratación cuya práctica se ha generalizado en la última década en el país, siguen impulsando modalidades de trabajo, unas ya conocidas y otras nuevas, sin ninguna protección social, tanto en el sector público como privado. Por esta y otras vías de la que se valen el capital y el Estado, el derecho del trabajo y la legislación laboral siguen cautivos de una visión neoliberal que busca limitar su vigencia a favor de los intereses del capital. Los intentos por desconocer la ampliación de las relaciones asalariadas, en particular en el ámbito urbano nacional, se orientan claramente por ese objetivo.

Para el análisis del empleo y las relaciones de asalariamiento en el país, se consideran las distintas formas de organización de la producción y el trabajo delimitadas por el CEDLA mediante el uso de variables cualitativas como la propiedad de los medios de producción (estatal o privada), la separación entre propietarios del capital y el trabajo y la existencia o no de relaciones de asalariamiento en los establecimientos económicos en los que se ocupan los trabajadores.

Así, se identifican cinco formas de organización del trabajo que, a su vez, configuran un mercado laboral segmentado. El sector empresarial o típicamente capitalista, donde existe una diferenciación clara entre propietarios del capital y del trabajo y se han generalizado las relaciones de asalariamiento; dependiendo de la propiedad de los medios de producción

se puede distinguir un segmento estatal y otro privado. El sector semiempresarial, donde a diferencia del empresarial, los propietarios de los medios de producción participan también como productores directos junto a los pocos trabajadores que contratan, es decir, operan bajo formas de cooperación simple, sin que se hubiera alcanzado una separación clara entre capital y trabajo. Estos segmentos coexisten con otro conformado exclusivamente por trabajadores independientes que trabajan solos o con apoyo de otros miembros de su familia (sector no capitalista o de cooperación puramente familiar) y, con las actividades del servicio doméstico, que agrupan a los ocupados en hogares particulares.

El trabajo asalariado en las ciudades del eje: Magnitud y evolución reciente

El 2010, la población asalariada en las ciudades del eje estaba conformada por 887.000 personas, representando el 52,4 por ciento, de todos los ocupados. Esta proporción llegaba al 60 por ciento entre los hombres y casi al 44 por ciento entre las mujeres. Sin embargo, en la última década han proliferado formas de relación salarial como el subcontrato y el trabajo a domicilio que generalmente suelen encubrirse bajo la apariencia de trabajo independiente llevando a subestimar la magnitud real de la tasa de asalariamiento en nuestra sociedad. Al respecto, la indagación a los propietarios de medios de producción sobre el destino o clientela de sus bienes o servicios, permitió identificar que durante el año pasado el 6 por ciento adicional de los ocupados estaba subordinado a una sola empresa, es decir, que trabajaba por cuenta ajena valorizando el capital pero, sin derechos laborales, mientras que en la ciudad de El Alto esta proporción llegaba hasta el 15 por ciento (ECEDLA, 2010).

Considerando la proporción de asalariamiento encubierto, se puede concluir que al menos el 60 por ciento de la fuerza laboral de las ciudades del eje está sujeta a diversas modalidades de relación salarial. Hay un denominador común para todas ellas: su mayor explotación, independientemente de la forma que adopta la relación laboral o el sector del mercado de trabajo al que se incorpora.

Marcando una ruptura respecto a la tendencia observada en la década de los noventa, en la década pasada el crecimiento anual promedio del empleo asalariado fue del 2,7 por ciento, superior a la tasa de ocupación total; destaca en esta dinámica,

el ritmo de crecimiento del empleo en el sector privado (4,8 por ciento) y, más atrás, el repunte del empleo público con una tasa de 2 por ciento anual.

El empleo asalariado privado se nutrió principalmente del aporte del sector semiempresarial donde se registró un aumento del 7 por ciento anual, por el efecto combinado de dos procesos: uno de diferenciación social de los productores de bienes y servicios y otro de articulación subordinada a las empresas típicamente capitalistas. El primero hizo que una fracción de artesanos, comerciantes, transportistas, constructores y trabajadores de los servicios se consolide como pequeña burguesía ampliando su planta de trabajadores, aunque todavía sin una disociación clara entre los propietarios del capital y del trabajo; el segundo, al impulso de las políticas de reducción de costos laborales, que llevaron a que una parte de los nuevos empleos generados en el sector empresarial, se trasladen vía externalización o subcontratación a la esfera de las actividades semiempresariales.

Por lo tanto, no resulta extraño que el empleo en el sector empresarial hubiera crecido lentamente a una tasa media anual del 1,9 por ciento, incluso inferior a la que exhibe el sector estatal. Lo relevante en esta evolución es la tendencia a la concentración de los nuevos puestos de trabajo en el segmento capitalista menos desarrollado (semiempresarial), donde la aplicación de las normas que protegen a los trabajadores generalmente no se cumple.

Mientras tanto, el trabajo asalariado en el servicio doméstico se redujo en términos absolutos y relativos (5,8 por ciento cada año), habiéndose convertido en una alternativa laboral poco atractiva para las mujeres jóvenes quienes en otras épocas fueron proclives a incorporarse en esta actividad³ (Cuadro 2).

Durante este trayecto, el empleo asalariado se

expandió en todas las actividades económicas, con un crecimiento mayor en los servicios sociales y personales en todos los sectores del mercado laboral; le siguió en importancia el aumento del empleo en la construcción, concentrado en el sector empresarial; muy por detrás, sigue la industria manufacturera, con un crecimiento repartido entre los sectores semiempresarial y empresarial, en ese orden. El empleo asalariado en el transporte también aumentó a un ritmo superior al promedio concentrado en el sector empresarial, mientras que en el comercio siguió creciendo lentamente, por tratarse de un rubro tradicionalmente organizado bajo formas mercantiles simples.

LOS PRINCIPALES RASGOS DEL EMPLEO ASALARIADO

Concentración en el llamado sector “formal”

El sector estatal mantiene una baja participación en el empleo (18,6 por ciento), a pesar del importante aumento en el índice de ocupación del gobierno central y las instituciones descentralizadas (INE, 2011). Con algunas modificaciones en su composición interna, el empleo asalariado siguió concentrado en el sector empresarial o típicamente capitalista con un porcentaje que apenas se ha modificado desde los inicios de la década (41,6 por ciento); en cambio, paso a paso la participación del sector semiempresarial aumentó hasta concentrar al 34,3 por ciento del empleo asalariado, en parte indirectamente subordinado a las empresas típicamente capitalistas.

A diferencia de lo que ocurría en el pasado, cuando las mujeres asalariadas se concentraban en mayores proporciones que los hombres en el sector público, este espacio laboral actualmente es mixto, mientras que el sector privado se mantiene poco proclive al empleo femenino; solo el 25 por ciento de los asalariados en el sector empresarial y el 36 por ciento en el sector semiempresarial son mujeres. En cambio, el perfil de los ocupados en el servicio doméstico es casi exclusivamente femenino.

Si bien lo nuevo en esta distribución es el mayor volumen de asalariados en actividades semiempresariales⁴ donde por lo general no rige

3 Hacia el 2010, la ocupación en el sector familiar (trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados), prácticamente se había estancado, con un crecimiento promedio del 0,8 por ciento anual; esta tendencia se ha visto afectada por un descenso en la participación de familiares no remunerados, generalmente jóvenes de ambos sexos que alternativamente han pasado a presionar por un empleo asalariado y que actualmente se hallan expuestos a elevadas tasas de desempleo abierto, oculto o inactividad involuntaria.

4 Comparado con el 2001, su participación en el empleo asalariado aumentó en cerca del 8 por ciento.

Cuadro 2
Ciudades del eje: Empleo y condiciones laborales de los asalariados y no asalariados, 2010

Empleo y condiciones laborales	Total	Estatal	Empresarial	Semi empresarial	Serv. doméstico	Total	Cuenta propia	Fam. no remun.	Empleador	Prof. ind.
% Población ocupada	52,4	9,8	21,9	18,2	2,6	47,6	31,8	7,4	6,3	2,1
% ocupados por categoría	100,0	18,7	41,8	34,5	5,0	100,0	66,8	4,5	13,2	15,5
Años estudio promedio	12,7	15,0	12,2	12,2	7,4	10,4	9,8	10,3	11,0	17,4
Edad promedio	33,0	38,6	33,0	30,0	34,0	38,6	41,7	23,4	40,8	37,3
% Contrato indefinido	59,6	79,0	54,3	55,1	51,0	-	-	-	-	-
% jornada mayor a 48 horas	32,4	17,3	41,7	28,3	25,3	39,8	46,1	17,1	10,3	16,0
% Salario fijo (tiempo)	75,1	98,8	75,5	69,7	90,0					
% Ingreso promedio en SMN	2,3	2,8	2,4	1,9	0,9	1,9	1,9	-	3,1	5,9
% Ingreso inferior a la CNA	60,7	39,0	55,0	65,6	98,3	65,7	66,4	-	40,5	27,1
% Aporta AFP	38,6	85,6	33,6	19,8	1,1	3,0	1,7	-	8,4	15,8
Indicadores de calidad										
% subempleo/horas	11,7	13,5	9,4	15,2	29,9	22,3	19,5	48,4	9,9	8,6
% subempleo/ingresos	51,8	29,3	54,7	60,2	74,9	58,4	62,2	-	46,7	31,1
% empleo precario extremo	29,2	5,3	33,1	37,6	97,1	79,2	80,0	100,0	59,6	44,2
% empleo precario	58,2	65,6	56,7	55,6	2,9	1,3	1,2	-	2,0	4,5
% empleo no precario	12,6	29,1	10,2	6,8	-	19,5	18,7	-	38,4	51,3

Fuente: ECEDLA, 2010

la legislación laboral, los sectores empresarial y estatal siguen ocupando a la mayor parte de los trabajadores asalariados el 2010 (60,5 por ciento). Es decir, lejos de la imagen que se tiene, cuando se trata del trabajo asalariado lo que destaca es su concentración en el llamado “sector formal”.

Por último, el servicio doméstico en hogares ajenos disminuyó su peso en el empleo asalariado a casi la mitad en menos de diez años (5 por ciento). Mientras la demanda de trabajadores del hogar permanece elevada, la oferta muestra una tendencia de largo plazo a la baja, a pesar de la falta de mejores empleos para las mujeres menos calificadas. En realidad las expectativas de mejora salarial y la búsqueda de las condiciones laborales que permitan a las mujeres conciliar el trabajo y la vida familiar, parecen ser otras razones que explican esta nueva tendencia.

Concentración en actividades terciarias

La estructura económica en todas las ciudades del eje es predominantemente terciaria (servicios y comercio) y esta vocación se profundiza por el menor dinamismo de los rubros vinculados con la producción de bienes. El 2010, el 72 por ciento del empleo asalariado estaba en actividades terciarias;

la proporción en la manufactura era de apenas el 16,7 por ciento y con un aumento reciente, por el *boom* de la actividad, llegaba al 11,3 por ciento en la construcción.

Siguiendo la tendencia iniciada en años anteriores, los hombres pasaron a ocupar mayores espacios laborales en las actividades terciarias de manera que cerca de la mitad de los asalariados se dedicaban a estos rubros, junto a más del 80 por ciento de las mujeres. Entretanto, el empleo asalariado en las actividades productivas disminuyó en importancia para ambos sexos.

Concentración en empleos menos cualificados

Aún cuando en los últimos años crece el empleo en las ocupaciones que demandan mayores calificaciones (directivos y gerentes, profesionales en la administración pública y el sector privado), este crecimiento sigue por debajo del empleo en tareas manuales y no manuales no calificadas, especialmente en aquellos rubros que se dinamizaron al calor de las inversiones especulativas como el comercio y la construcción. El 2010, más del 50 por ciento de los asalariados todavía se desempeñaba en puestos de trabajo no calificados, cerca del 20 por ciento lo hacía en

tareas administrativas rutinarias semicalificadas y solamente el 27,7 por ciento en tareas que exigen una mayor cualificación.

Este perfil de calificaciones guarda relación con la terciarización de la economía de las ciudades del eje y específicamente con el peso de las actividades del comercio y los servicios tradicionales; así, mientras el 64 por ciento del empleo estatal era calificado, este porcentaje llegaba apenas al 21,6 por ciento en el empresarial y al 20 por ciento en el semiempresarial. En estos últimos, la mitad y dos tercios de los asalariados respectivamente, realizaban tareas no calificadas con las que se asocia una mayor inestabilidad, bajas remuneraciones y un limitado acceso a beneficios sociales.

¿Quiénes son los trabajadores asalariados?

La selectividad en la demanda de fuerza de trabajo tiende a configurar un perfil de asalariados predominantemente masculino (62,7 por ciento), con un bajo porcentaje de jefes de hogar (38 por ciento), una mayor concentración en las edades jóvenes (33 años en promedio) y con niveles educativos superiores a la secundaria (12,7 años en promedio/mediana). Esta composición se ha mantenido en los últimos años, excepto por la reducción en la proporción de jefes de hogar (10 por ciento) en el 2010, marcando un cambio generacional que tiene que ver con la discriminación de las personas con mayores responsabilidades familiares.

Es en el sector privado donde la demanda de empleo se dirige preferentemente a los hombres que conforman el 75 por ciento en el sector empresarial y el 64 por ciento en el semiempresarial. En contrapartida, las mujeres constituyen algo más de la mitad de los asalariados en el sector estatal por su mayor presencia en los servicios sociales (salud, educación) y en el servicio doméstico. Claramente, el rubro de servicios aparece como el único con integración de género en el empleo asalariado con un porcentaje de mujeres superior al 40 por ciento, mientras que las actividades de producción son las que les ofrecen menos empleos.

Vista la composición por nivel socioeconómico, la mitad de los asalariados pertenece a hogares con ingresos bajos y medios (51,5 por ciento), en correspondencia con el peso que tiene la demanda de fuerza laboral no calificada, y esto es igual entre hombres y mujeres. Las diferencias de género

aparecen entre aquellos que pertenecen a hogares con ingresos más altos, donde la proporción de mujeres asalariadas es superior a la de los hombres.

Desempleo entre los asalariados

En la última década, las tasas de desempleo en las ciudades del eje oscilaron entre el ocho y el once por ciento, algunos puntos menos cuando se trata de las cifras oficiales⁵. El 2010, el desempleo disminuyó en dos puntos porcentuales a una tasa de 8,8 por ciento, entre los hombres cayó un punto (7,9 por ciento) y entre las mujeres tres puntos porcentuales (9,9 por ciento), con un desempleo juvenil que llega al 20 por ciento, a pesar del descenso.

El desempleo afecta con mayor intensidad a las personas que buscan un trabajo asalariado. La tasa de cesantía en este grupo llegaba al 11,9 por ciento, siete veces más en comparación a la registrada entre los trabajadores independientes (1,6 por ciento). El desempleo se originó básicamente en el sector privado, la mitad en el sector empresarial y un tercio en el semiempresarial.

Si bien la disminución de la tasa de desempleo sugiere la hipótesis de un impacto positivo del crecimiento coyuntural de ciertas actividades sobre el empleo (comercio, construcción y transporte), ésta hipótesis solo se verifica parcialmente, lo que lleva a la necesidad de indagar otras explicaciones.

Comparando la variación anual de las tasas de desempleo, ocupación e inactividad, se encuentra que la tasa global de ocupación apenas aumentó en 0,3 por ciento el 2010, mientras que la tasa de inactividad se incrementó en 1,2 por ciento. Esto significa que el efecto desaliento que lleva a que muchos trabajadores desistan de buscar trabajo por la imposibilidad de lograrlo, tiende a encubrir la verdadera magnitud del desempleo, en particular entre las mujeres y los jóvenes de ambos sexos, quienes aumentaron sus índices de inactividad o salida del mercado laboral.

5 El CEDLA define a la población desocupada como las personas que durante las últimas cuatro semanas no trabajaron, estaban disponibles para hacerlo y buscaron activamente una ocupación sin lograrlo. A diferencia del INE, incluye también a las personas que habiendo trabajado para generar algún ingreso personal o familiar, buscaron trabajo activamente y estaban disponibles para hacerlo.

En efecto, el impacto coyuntural de la dinámica de la construcción y el comercio, con sus efectos multiplicadores sobre el transporte, contribuyó efectivamente al aumento de la tasa anual de ocupación masculina en 1,3 por ciento, incidiendo sobre su menor nivel de desempleo; en cambio, la caída del desempleo femenino se explica principalmente por la salida de las mujeres del mercado laboral, reflejada en la variación positiva de su tasa de inactividad (2,8 por ciento) y la caída en su tasa de ocupación (0,6 por ciento).

Estas constataciones no hacen más que expresar la persistencia de condiciones estructurales (concentración en pocas empresas y rubros, escaso desarrollo tecnológico, baja productividad, etc.) que limitan la expansión del producto y la generación de eslabonamientos productivos capaces de contribuir a una dinámica sostenida de la demanda de trabajo y a la generación de más empleos, en particular para las mujeres y los jóvenes. Además de la creciente pérdida de calidad del empleo, el desempleo como la forma extrema de subutilización de la fuerza de trabajo, principalmente femenina y juvenil, ha complejizado el panorama laboral como sucede en otros países de la región y del mundo.

CONDICIONES LABORALES DE LOS ASALARIADOS

La explotación del trabajo asalariado es inherente al sistema capitalista, pero sus formas han cambiado en las últimas décadas por la crisis de acumulación y los intentos empresariales dirigidos a elevar sus ganancias, llevando al deterioro generalizado de las condiciones laborales, con una tendencia que empeora en los últimos diez años.

Mientras tanto, en el ámbito político y sindical se debate en torno al fin del neoliberalismo y el gobierno intenta convencer a los trabajadores de la recuperación de su rol en la protección del trabajo asalariado, mediante decretos ratificatorios de algunas normas de la legislación laboral vigente, cuyo cumplimiento no se verifica en la práctica y realizando cambios parciales al sistema de pensiones sin alterar su carácter individualista y excluyente. Así, los derechos perdidos por la clase trabajadora en el último cuarto de siglo no logran ser nuevamente conquistados y todos los indicadores muestran que la mayor parte sigue expuesta a diversos mecanismos de explotación.

Formas de contratación

En promedio, el 60 por ciento de los asalariados en las ciudades del eje tenía un contrato de trabajo por tiempo indefinido durante el 2010, con una variación positiva respecto a los años anteriores cuando solamente la mitad se encontraba sujeto a este régimen contractual. Esta aparente mejora relativa en la estabilidad laboral se explica en realidad por la caída del empleo temporal en ciertas actividades exportadoras (textiles y confecciones, madera y muebles y joyería de oro), seriamente afectadas por la volatilidad de la demanda y/o la pérdida de los nichos de mercado en los países de destino. Así, la proporción de asalariados permanentes pasa a ser ligeramente superior al promedio en la manufactura y los servicios, mientras sigue extremadamente baja en las actividades de la construcción (24 por ciento), comercio y transporte (44 por ciento).

En consecuencia, no se verifican cambios que contribuyan a reducir la incertidumbre en el empleo, en particular en el sector privado donde la proporción de asalariados estables (55 por ciento) sigue por debajo del promedio, tanto en el segmento empresarial como semiempresarial.

Esto lleva a concluir que las estrategias empresariales de competitividad basadas en la reducción de los costos laborales, siempre se encuentran antes que la búsqueda de mejoras en la productividad. Por lo tanto, la tendencia al uso eventual y flexible de la fuerza de trabajo en función de las necesidades de las empresas se mantiene sin cambios.

La información disponible respecto a la antigüedad en el empleo actual arroja un promedio de cinco años en todos los sectores del mercado de trabajo y una mediana⁶ de apenas dos, dando cuenta de la elevada rotación laboral que afecta, al menos, a la mitad de los asalariados. Actualmente la mejor posición relativa corresponde a los asalariados estatales; sin embargo, cerca del 20 por ciento también está sujeto a contratos a plazo fijo en tareas regulares de la función pública.

Así, la adopción de diferentes regímenes contractuales, acentuando el temor al despido, se ha convertido en uno de los instrumentos más

6 Tiempo de permanencia por debajo o por encima del cual se encuentra el 50 por ciento de los asalariados.

utilizados para disciplinar a los trabajadores y lograr mayores beneficios económicos.

CASO 1 “Contratados” y “manuales” en el sector de salud: el Estado versus el trabajador

La peor de todas las infracciones es, sin lugar a dudas, la perpetrada por quien justamente está llamado a velar por su cumplimiento. Cuando el policía infringe la norma, cuando el abogado o el juez transgreden las leyes, la contravención se agrava y lastima aún más. El caso más inaudito y, por qué no decirlo, perverso, se da cuando el Estado atenta en contra los derechos de sus propios servidores, y cuando éstos son los responsables del sector más sensible en cualquier tipo de sociedad: la salud.

El propio Estado, teóricamente el centinela que debería velar por la garantía de los derechos de sus trabajadores más apreciados, vulnera en los ministerios, prefecturas y alcaldías, la dignidad laboral de quienes tienen a su cargo la salud de nuestros hijos. ¿Podrá alguien imaginar algo peor?

La transferencia de los servicios públicos de salud y educación a municipios y gobiernos departamentales como parte del proceso de implementación de las autonomías, trajo consigo el cambio de contratos laborales a contratos civiles en el marco del Estatuto del Funcionario Público. Lejos de beneficiar a quienes debería en primer término, es decir a los trabajadores, este cambio se ha constituido en la peor forma de flexibilización laboral en el sector público, por encima de la legislación laboral vigente y de la Constitución Política del Estado. Este retroceso ha echado al agua las luchas de los trabajadores protagonizadas desde hace más de diez años, en las que habían conquistado que sus relaciones laborales continuaran normadas por la Ley General del Trabajo.

El término “contratado” ha perdido así su connotación positiva (la de haber obtenido un trabajo), y se ha convertido en el rótulo que identifica a miles de trabajadores de hospitales públicos en el país; contratados por el Estado, evidentemente, pero a través de amañados contratos que deben renovarse año tras año, y cuya firma implica la renuncia a aumentos salariales, a vacaciones, a bonos, a pago de horas extras, al

seguro de salud y, lo peor, a cualquier esperanza de acceso a un ítem como empleado de planta.

“No nos toman en cuenta actualmente en el hospital; ellos sí, cuando se trata de aumentos, siempre se aumentan y nos dicen: por qué les vamos a aumentar a ustedes 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, pero nosotros no conocemos ni bonos ni vacaciones” (Trabajador en salud).

Con ese tipo de contratos, cada año es como empezar de cero. Tan irregulares y alejados de norma son, que incluso se presiona a los trabajadores desde la administración, para que los firmen, ¡sin antes leerlos!

“Los eventuales ya tienen dos o tres contratos firmados y, sorpresivamente, este año la Alcaldía les llama y les indica que allá van a firmar su contrato; con fiadas, ellas van y ¡saz!, firman aquí y apúrense, les dijeron. Firmaron y no las dejaron ver los contratos, y concretamente, las compañeras denuncian que firmaron contratos, pero no las dejaron leerlos. Esos contratos no tienen ningún derecho, no gozan de vacaciones, no gozan de ningún servicio social, no gozan de la Caja Nacional, no gozan de nada, es decir, es como si estuvieran empezando de nuevo” (Trabajadora en salud).

Los tipos de contratos en el sector salud abundan; unos varían de acuerdo a la fuente del presupuesto, y otros se diferencian de acuerdo al pecador. Los que llevan la peor parte en esta clasificación de atropellos al derecho laboral, son “los manuales”, el último orejón del tarro de los contratos. Se trata de trabajadores auxiliares y de servicio, que realizan tareas de mantenimiento, limpieza, lavandería, transporte de camillas, y todas las tareas propias de un hospital, que de ninguna manera deberían ser sujeto de relaciones contractuales temporales a través de contratos, que además nunca adquieren la condición de indefinidos luego de dos renovaciones, tal como lo establece la ley.

En el mundo de los contratos, el ítem que garantiza estabilidad laboral, es una preciada joya que todos ansían, y eso lo saben bien las autoridades y los administrativos con la potestad de señalar con el dedo a los afortunados. Tan bien lo saben, que al margen del sistema de recomendaciones político-

partidarias, se ha generado un verdadero mercado negro de ítems, en el que se trafican cargos por sumas que van desde los quinientos dólares para un “manual”, hasta los dos mil dólares para un licenciado.

“Nosotros siempre hemos esperado que cada sindicato que entra, nos va a hacer dar ítems, pero nunca nos han apoyado. Los ítems se van a otras manos, a la gente que viene y mete dinero. He tenido la oportunidad de ver que dan quinientos o mil dólares y a nivel licenciaturo dan dos mil dólares, y después de tres o cuatro meses, ya tienes ítem. Pero a nosotros no nos dan porque no tenemos la plata a la mano para ir a comprar; pero te dicen: si tú vas al SEDES, compras y te van a dar y, de ahí, con el bono, vas a recuperar la inversión. Pero los que no tienen la plata a la mano, tiene que trabajar catorce o quince años a contrato. Yo no tengo ítem” (Trabajador en salud).

Como puede advertirse en este último relato, los sindicatos poco o nada hacen por sus afiliados, abandonándolos en la mayor desprotección sindical, sobre todo a la gente más vulnerable; a los “contratados” se les ha despojado incluso del derecho a la afiliación sindical.

“Los contratados no nos podemos afiliar. Hemos buscado de algún modo ingresar al sindicato, pero no nos han dejado por que ellos buscan solo sus intereses; nunca han tratado de ver si nuestros intereses son mellados, o si nos han tratado mal por la parte patronal. 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 en salud).

Lamentablemente, la desafiliación y la desprotección no son los únicos problemas relacionados con los sindicatos en los hospitales públicos. Las denuncias son tan graves como alarmantes:

“Cada año el sindicato pide ropa de trabajo, y nos dotan un overol, la gorrilla, un barbijito, una chamarrita para cubrirnos en la noche, y la chompa, pero cada año, el sindicato que entra se lo agarra. Entonces ya no recibimos; el mismo sindicato se lo reparte el dinero. Es como una rosca y se reparten todo y nadie dice nada y ahí nomás se queda todo. Siempre están peleando en el hospital para ser sindicato, y el sindicato mayormente

entra para el hurto de dinero que hay en el hospital”.

“Del baño, de la cancha, del parqueo cobran con la parte administrativa que ellos controlan, y se parten mitad a mitad. Las movilizaciones que entran al hospital, pagan Bs. 3 por el parqueo, si alguien va a jugar a la cancha es Bs. 10, y el baño igual, al menos la gente particular siempre va al baño y paga Bs. 0.50 y un peso; de eso se hace un monto de dinero grande cada mes, y se lo reparten en el sindicato” (Trabajador en salud).

La desigual pelea de los contratados y manuales contra su propio Estado, se corona cada fin de mes con el vía crucis que deben pasar para el cobro de sus sueldos. Siguiendo la lógica del contrato, para cobrar, estos trabajadores deben elaborar un informe de sus actividades rutinarias todos los meses, que debe ser aprobado, sellado y firmado por una colección de burócratas. Un informe mensual, que generalmente da cuenta de labores de limpieza.

CASO 2

El limbo laboral de los consultores y el acoso a los funcionarios de carrera en el sector público

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.

Durante los últimos años, la estabilidad laboral en el sector público se ha visto seriamente afectada por la progresiva prevalencia de contratación de becarios, consultores, interinos y provisorios, todos ellos bajo diversos tipos de contratos que perjudican y desalientan a los funcionarios de carrera.

La creciente legión de consultores públicos, debe sobrellevar una realidad ambigua, en donde 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.

Pero si bien las puertas de acceso a la administración pública se han multiplicado, los caminos internos de promoción para el personal antiguo (léase los que estaban allí antes del actual gobierno) se han cerrado casi por completo. La antigüedad, lejos de ser reconocida como un mérito, es hoy motivo de discriminación.

“En esta institución, antes del año 2008, los ascensos se realizaban a través de convocatorias internas, o mediante evaluaciones de desempeño anual. El funcionario que quería ascender a un cargo superior cuando se originaba una vacancia, asistía a una convocatoria interna; quien daba el mejor examen, ascendía de cargo” (Funcionaria pública).

Ese mecanismo, tan natural como justo, es cosa del pasado y ha sido reemplazado por la ruleta de las convocatorias externas, en la que el requisito para participar, es la renuncia previa. El valiente que aspira a un cargo superior, debe primero renunciar a su seguro, sus vacaciones y todos sus beneficios acumulados, corriendo el riesgo de no aprobar la convocatoria; en el mejor escenario, si gana la convocatoria externa, de todas maneras debe empezar de cero en el nuevo cargo. Esta nueva forma de discriminación laboral, se expresa salvajemente en la promoción de funcionarios *junior*; frente a funcionarios que tienen 15 o 20 años de experiencia. Los novatos, de salto en salto, pasan a ganar súbitamente más que los empleados antiguos, que en muchos casos deben resignarse al atropello, pero que en otros, no les ha quedado otra que expresar su descontento renunciando. El resultado, una rotación de personal inédita en el sector público.

En este camino de sistemático deterioro de condiciones de trabajo, ser un funcionario de carrera en la administración pública, ha ido perdiendo sentido. Se suponía, por ejemplo, que ser “de carrera” implicaba gozar de inamovilidad funcionaria, salvo, y allí está el detalle, en caso de procesos internos. El hallazgo de “responsabilidad administrativa” en los procesos internos, se ha convertido en el recurso mágico, a través del cual se puede retirar a cualquier funcionario, incluso siendo este de carrera.

“A la hora de la verdad, si quieren te inician un proceso con los famosos memorandos de llamadas de atención. Así, por todo y por nada, hay compañeros que tienen cinco llamadas de atención, y eso ya es motivo de despido según nuestro reglamento interno” (Funcionaria pública).

La última modalidad de acoso a los empleados en la administración pública, consiste en revocarles arbitrariamente su condición de funcionarios de carrera, buscando errores insignificantes en el proceso administrativo que les ha otorgado esa condición.

Aunque resulte difícil de creer, se han dado múltiples casos en los que el funcionario se ha presentado a la convocatoria pública, ha cumplido con todos los requisitos exigidos, ha aprobado satisfactoriamente las pruebas, y por lo tanto gozaba de la seguridad de ser ya funcionario de carrera; la pesadilla de esa gente llega en forma de Resolución del Servicio Civil, indicándoles que sus procesos han sido fallidos, y por lo tanto pasan a ser funcionarios “provisorios”, lo que faculta a sus respectivos departamentos de Recursos Humanos, a retirarlos en cualquier momento.

“Después de haber caído en la trampa de la anulación del proceso de convocatoria por algún nimio detalle, se puede volver, pero bajo la nueva figura del “contrato de interinato de tres meses”; algunos, que serán del partido, habrán tenido conversaciones internas, o no sé, pero esos ya han ingresado.” (Funcionaria pública).

En estas circunstancias ¿quién puede sostener todavía que existe tal cosa como la inamovilidad funcionaria para los funcionarios de carrera en el Estado?

Pero, la discriminación laboral tiene muchos rostros, sobre todo cuando viene teñida de intereses político-partidarios; el ambiente de tensión que se respira en las oficinas de las entidades públicas, tiene que ver con una deliberada actitud de agresividad, irrespeto a las relaciones humanas y degradación del ambiente de trabajo. La presión permanente y el control casi policiaco de cada movimiento y acción de los funcionarios “indeseables”, son en realidad, velados pero eficientes mecanismos de discriminación.

Finalmente, si todo este entramado de agresiones no funciona para espantar a “los antiguos” y abrir espacios para “los nuevos”, queda siempre la opción de pegar en donde más duele, y

echar mano del congelamiento salarial. Así como lo oye: cuando se negocia y se habla en los medios de aumentos salariales para el sector público, la realidad muestra que esto funciona únicamente para salud y educación.

“No sé en qué normas ampararnos porque en ciertos casos somos funcionarios públicos, en otros no. Era un bono de Bs.1000 que dio el presidente a todos los empleados públicos. Cuando empezaron a hacer las gestiones para que se nos dé ese bono, nos dijeron: no, ustedes no son empleados públicos, esta institución es autárquica. Ahora cuando hay el aumento al salario mínimo a nosotros no nos dan, yo ya estoy 12 años y a partir del 2006 ni un peso nos han aumentado, a lo único que se aumenta es al bono de antigüedad que en mi caso significa Bs.7 o Bs.10 que es irrisorio. Son años de años que a nadie aumentan. Pero eso sí, horas extras nadie conoce desde que he ingresado a la institución y una de las características de la oficina es extra trabajo 9, 10 de la noche se estás saliendo; es lo más normal ver a las personas salir a esa hora, verlos trabajar en sábado es igual normal” (Funcionaria pública).

En el caso específico de una institución, calificada como autárquica, los trabajadores no han recibido un centavo de aumento al salario, ¡desde el año 2004! Tampoco han sido sujetos a ninguno de los bonos que benefician a otros sectores. Y es que en el caso de estas instituciones, los funcionarios a veces son empleados públicos y a veces no lo son; por consiguiente no saben cuál es la norma que los protege ¿La Ley General del Trabajo? ¿El Estatuto del Funcionario Público? ¿El Reglamento Interno de cada institución? Pero claro, quien tiene la voluntad política de perjudicarlos, puede elegir entre cualquiera de ellos para lograr ese cometido.

Las interminables jornadas de trabajo

La duración de la jornada de trabajo ha registrado un aumento constante durante la década hasta superar en promedio 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 reducir su jornada promedio a 46,4 horas; este promedio 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.

Generalmente, el promedio oculta la frecuencia con la que este mecanismo es utilizado para elevar la cuota de ganancia en las empresas y/o para subordinar el trabajo a las decisiones patronales. 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. 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.

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, principalmente entre los asalariados de las empresas típicamente capitalistas.

Desvalorización extrema de la fuerza de trabajo

Desde la perspectiva de la teoría del valor, el salario es la expresión en dinero del valor de la fuerza laboral que el trabajador le vende al capitalista por un tiempo determinado. Este valor se mide por el tiempo social medio necesario para su producción, es decir, por el costo del conjunto de los bienes y servicios que requiere el trabajador para su manutención y la de su familia, en una sociedad y un momento determinados. Es decir, se mide por el costo promedio de la canasta familiar que comprende la alimentación, vestuario, salud, educación, transporte, vivienda, recreación y otros servicios.

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. Los factores que inciden en esta tendencia son principalmente la orientación de la política salarial, la presión de la oferta de trabajo y el debilitamiento de la acción sindical.

La política salarial es esencialmente una política de contención aplicada sistemáticamente como mecanismo de abaratamiento de costos laborales para mejorar la rentabilidad empresarial y controlar el gasto fiscal, que mantiene los salarios muy por debajo del valor de la fuerza de trabajo. 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-CNA⁷ (1.670 Bs) y solo al 16 por ciento de la canasta básica familiar (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.

En promedio, los asalariados en las ciudades del eje ganaban el equivalente a 2,3 SMN, apenas algo más de un tercio del costo de la canasta básica familiar⁸; este promedio era de 2,8 en el sector estatal, es decir cerca de la mitad de dicho costo. Los asalariados peor remunerados se encontraban en el sector semiempresarial con 1,9 SMN en promedio, mientras que con una diferencia marcada en su productividad por el mayor contenido tecnológico de los procesos de trabajo, los asalariados del sector empresarial tenían ingresos que apenas se asemejaban al promedio general (2,4 SMN).

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

esta situación se hallaba el 65 por ciento de los asalariados del sector semiempresarial y el 55 por ciento del empresarial, en contra del supuesto común de la existencia de mejores condiciones laborales en este último sector. Es más bien en el sector estatal donde la proporción de empleados con remuneraciones insuficientes para reponer el desgaste físico era la más baja (39 por ciento).

Además, se asiste a un proceso acentuado de diferenciación salarial entre los trabajadores calificados y no calificados, permanentes y temporales, de planta y subcontratados, etc., encontrándose que el nivel del salario está correlacionado con la contratación temporal. Un trabajador temporal ganaba un monto equivalente al 80 por ciento de otro contratado por tiempo indefinido; esta diferencia disminuye al 70 por ciento en el semiempresarial, llega al 85 por ciento en el empresarial y está a favor de los temporales o “contratados” cuando se trata del sector estatal, por la existencia de un grupo de consultores que recibe pagos que se ubican en la cúspide o más allá de los límites de la escala salarial que rige para los demás empleados públicos.

Una medida refinada como es el subempleo por ingreso horario, corrobora que la remuneración cada vez más por debajo del valor de la fuerza de trabajo es otro mecanismo de explotación ampliamente utilizado en el país; esto deja ver que el ajuste del mercado laboral tiene lugar actualmente por la vía de los salarios antes que del empleo; es decir, mediante la contratación o mantenimiento de más personas, pero con menos salarios. La subvaloración del trabajo afecta a ambos sexos; sin embargo, la persistente discriminación y segregación laboral de las mujeres conduce a que su ingreso medio sea apenas equivalente al 57 por ciento del que obtienen los hombres. El 2010, destaca la subvaloración del trabajo que realizan las mujeres en las actividades del servicio doméstico.

Los diferenciales de remuneración se traducen en una elevada desigualdad en la distribución del ingreso de los asalariados. El 2010, el 20 por ciento más pobre recibía solamente el 2,5 por ciento de la masa salarial; mientras tanto, el 20 por ciento más rico concentraba el 32 por ciento, lo que obliga a reflexionar sobre la pobreza que se origina en el mercado de trabajo.

En el contexto actual, la desvalorización del trabajo también está asociada con la magnitud

7 En esta misma situación estaba el 72 por ciento de los independientes, llegando al 65 por ciento si se considera al conjunto de los trabajadores. La CNA incluye los bienes para asegurar los nutrientes y energéticos esenciales para asegurar la reproducción física del trabajador y su familia.

8 En este análisis se considera el salario neto después de los descuentos de ley.

Cuadro 3
Cuidades del eje: Salarios promedio por nivel socioeconómico, 2008 - 2010 (En bolivianos)

Nivel socioeconómico ^{1/}	Salario nominal			Crec. Anual 2008-2010	Salario real ^{2/}			Crec. Anual 2008-2010
	2008	2009	2010		2008	2009	2010	
Total	1.531	1.479	1.577	1,5	504,1	482,5	480,7	-2,4
Muy bajo	350	493	739	37,4	115,1	160,7	225,4	33,6
Bajo	667	781	1.017	21,1	219,6	254,6	310,0	17,2
Medio	944	1.118	1.283	15,3	310,8	364,5	391,1	11,5
Medio alto	1.295	1.423	1.612	11,0	426,3	464,1	491,5	7,1
Alto	2.989	2.622	2.558	-7,8	984,3	855,1	779,9	-11,6

Notas: 1/ Quintiles de ingreso per cápita familiar
2/Salario nominal ajustado por la inflación
Fuente: ECEDLA, 2010

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 directos e indirectos (extensión e intensificación de las jornadas laborales sin una remuneración equivalente y el ahorro en los costos de contratación y despido), no solo ha permitido al capital contar con mano de obra abundante y dócil, sino ampliar significativamente sus niveles de rentabilidad, con la venia permisiva del Estado.

Así, el resultado de las políticas públicas que privilegian los intereses del capital y los equilibrios fiscales, 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.

Evolución de los salarios: 2008 - 2010

Cuando ganar más no significa nada

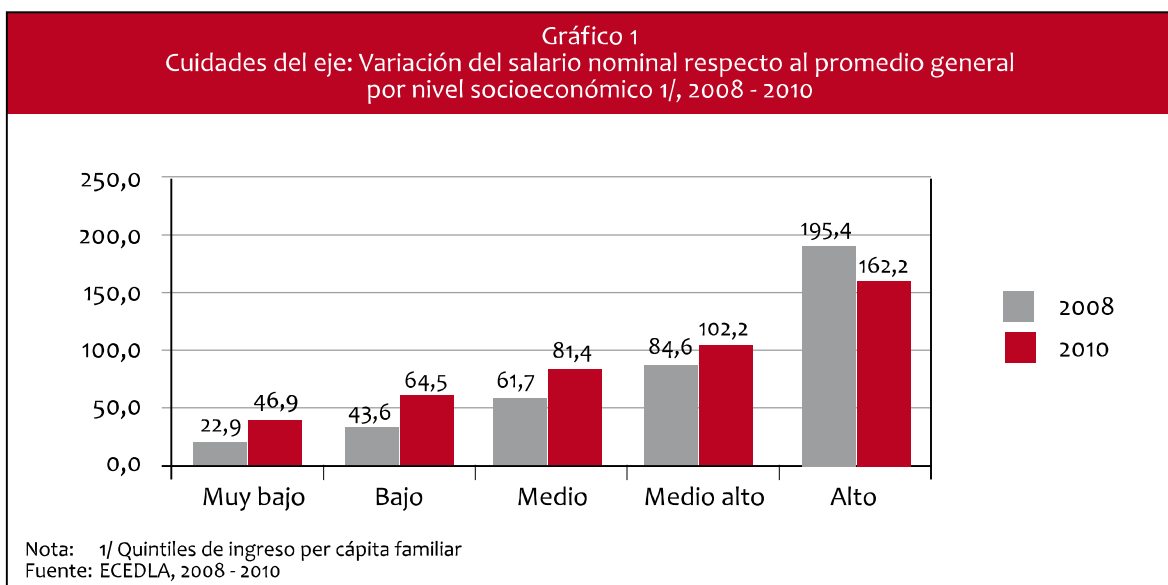
En el contexto de bajos ingresos del país⁹, durante el periodo señalado, los salarios promedio nominales o de bolsillo¹⁰ aumentaron en menor proporción que el ingreso de los trabajadores independientes, quienes a diferencia de los asalariados pueden reponer sus ingresos elevando los precios de los productos y servicios que ofrecen en los mercados (Cuadro 3).

Los salarios promedio en bolivianos corrientes crecieron a un ritmo del 1,5 por ciento anual (tres veces menos que los ingresos no salariales), pero no pudieron recuperar su poder de compra que cayó en 2,4 por ciento cada año, es decir, el incremento fue en una proporción menor a la inflación¹¹. Dentro de esta tendencia general, los

9 De acuerdo con la Comunidad Andina de Naciones desde el 2001 Bolivia ocupa el último lugar entre los países andinos en cuanto al valor del salario mínimo expresado en dólares americanos. El SMN en el país el 2010 era equivalente a la mitad del promedio subregional y del Perú y solo el 25 por ciento del valor en Colombia y Ecuador (CAN, 2010)

10 Salario neto en Bs corrientes después de los descuentos de ley.

11 Para ajustar la influencia de variaciones en los precios en el tiempo, los salarios se miden en términos



trabajadores con salarios bajos y medios tuvieron una importante mejora nominal y en su capacidad adquisitiva, mientras los que perciben los ingresos más altos los vieron disminuir, arrastrando el promedio a la baja.

El factor con mayor incidencia en el comportamiento registrado fue el aumento del Salario Mínimo Nacional (SMN) en 5,4 por ciento anual desde 2008 y la recuperación de una parte de su poder de compra (2,9 por ciento); esto fue posible gracias a la presión sindical y además porque el SMN es un referente legal para la remuneración de los ocupados con bajos salarios. Destaca, por ejemplo, el aumento importante del promedio entre las trabajadoras del servicio doméstico que permitió mejorar su poder adquisitivo en 5 por ciento.

Ahora bien, a pesar de esta evolución positiva, seis de cada diez asalariados ganaba un monto inferior al promedio (1.577 Bs). Este indicador muestra que la contribución de los trabajadores al crecimiento económico se traduce en ganancia empresarial a expensas de la mayor explotación laboral. El año pasado los trabajadores con ingresos medios y bajos ganaban más pero sus salarios solo representaron entre el 46,9 y el 81,4 por ciento del promedio general. (Gráfico 1).

La creciente brecha entre los salarios y el costo de vida

Los precios suben todos los días, pero los salarios lo hacen en períodos anuales en porcentajes diferenciados por las políticas de contención salarial en el sector estatal, las prácticas generalizadas de flexibilidad salarial y la menor capacidad de negociación de los sindicatos. Entretanto la inflación, en particular en el rubro de alimentos, va deteriorando su poder adquisitivo afectando sobre todo a los asalariados con bajos ingresos.

Una forma de ver los efectos diferenciados del aumento de precios sobre los que ganan menos es comparando sus salarios del año pasado con el costo de los bienes alimenticios que aseguran la reproducción fisiológica de los trabajadores y sus familias (estimado en 1.667 bolivianos) y con el costo de la canasta básica familiar (CBF) que incluye además otros rubros para la reproducción de la fuerza de trabajo como el vestuario, salud, educación, transporte, vivienda, servicios básicos y recreación, con un costo de 4.274 bolivianos¹².

Los asalariados con ingresos bajos y medios no alcanzan a cubrir ni siquiera el costo de los alimentos, incluso con las mejoras salariales registradas. Peor aún, lo que ganan en promedio les

reales; es decir, los datos de los salarios nominales se ajustan por la inflación de los precios al consumidor (IPC).

12 El costo de la CNA y la CBF es el normativo, es decir los bienes y servicios necesarios para asegurar la subsistencia de una familia tipo de cinco miembros, estimada por el CEDLA (Escóbar, 2009).

alcanza, en el mejor de los casos, para solventar una cuarta parte de los costos de la canasta familiar completa. El 53,8 por ciento de los asalariados se encuentra en esta situación, mientras que la posibilidad de que exista más de una persona que trabaje con remuneración en sus hogares es baja. Esto los ubica entre la población más pobre de las ciudades en una magnitud que contrasta con el discurso oficial respecto a la reducción de la pobreza en el país (Cuadro 4).

Los asalariados peor remunerados se concentran en el servicio doméstico y en el sector semiempresarial, con mayor peso en los rubros del comercio, el transporte y la manufactura, con frecuencia en empleos temporales y remunerados a destajo. Con éstas mismas características, solamente los obreros de la construcción mejoraron su condición salarial pasando a convertirse en trabajadores con ingreso medio.

A su vez, la situación de los trabajadores con ingresos medio-altos y altos confirma que la insuficiencia de los salarios atraviesa a todas las categorías; si bien con lo que ganan pueden costear la canasta alimentaria e incluso contar con un monto adicional del 50 por ciento, su promedio salarial apenas representa entre el 37,7 y el 59,9 por ciento del costo de la canasta básica familiar. Con dos perceptores de ingreso en sus hogares, solamente los que pertenecen al nivel socioeconómico más alto –24 por ciento de los asalariados– podrían adquirir con holgura todos los bienes y servicios de la canasta básica familiar.

Es decir, que el riesgo de caer en la pobreza se extiende a los que tienen un ingreso medio-alto. Ambos grupos conforman el 46,2 por ciento de los asalariados quienes se concentran en los sectores estatal y empresarial, principalmente en las actividades de servicios de la administración pública, la banca y servicios empresariales y la construcción (obreros calificados). Las diferencias también son muy marcadas entre directivos y profesionales y el resto de los ocupados.

Cuadro 4
Ciudades del eje: Relación salarios y costo de vida por nivel socioeconómico de los trabajadores, 2010

Nivel Socioeconómico 1/	CNA:1.667 Bs		CBF: 4.274 Bs		Perceptores ingreso 2/	Asalariados (%)
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana		
Total	94,6	78,0	36,9	30,4	1,7	100,0
Muy bajo	44,4	43,2	17,3	16,8	1,2	12,3
Bajo	61,0	60,0	23,8	23,4	1,6	17,3
Medio	77,0	72,0	30,0	28,1	1,7	24,2
Medio - alto	96,7	90,0	37,7	35,1	1,9	22,1
Alto	153,5	115,2	59,9	44,9	2,0	24,1

Notas: 1/ Quintiles de ingreso per cápita familiar
2/ Promedio por hogar

Fuente: ECEDLA 2010

En conclusión, en un escenario donde la mayor parte de los asalariados tiene un ingreso muy por debajo del costo de vida, las condiciones de reproducción de su fuerza de trabajo y la de su núcleo familiar se encuentran seriamente amenazadas.

Este es el resultado de la continuidad de un régimen de acumulación que genera pocos empleos productivos y en general puestos de trabajo muy precarios, sin exigencias de calificación, mal remunerados y muy dependientes de los cambios de la demanda en los mercados; además es el resultado del reparto inequitativo del ingreso nacional disponible entre el capital y el trabajo; como se ha visto, mientras los empresarios como clase ganan cada vez más, los asalariados como clase reciben cada día menos, lo que lleva a profundizar la pobreza que se origina en el mercado de trabajo.

AMPLIACIÓN DE JORNADAS CON MENOS SALARIOS

“Yo tengo en mi memorando 88 horas de trabajo, pero como no hay profesores de música, de educación física y técnicas en las áreas suburbanas, entonces nosotros sí o sí tenemos que dar esas clases, aproximadamente trabajamos 104 horas. Incluso otros trabajan 120, 112 horas; si es multigrado trabajamos con 2 o 3 cursos. Nos asignan 88 horas y solo nos pagan por esas horas, del resto no. O sea, estamos trabajando gratis para el Estado [...] Se trabaja más y con la depreciación del salario se gana menos. Yo por ejemplo saco 1.415 Bs que gasto en alimentación, pasajes, en el estudio de mi hijo y pago los servicios básicos. Lo

► *que gano es bien justo, muchas veces acido a prestarme porque ya no alcanza, entonces vuelvo a cobrar y tengo que devolver lo que me he prestado. [...] está difícil, porque no se puede hacer otra actividad, así nomás tenemos que subsistir con este poco sueldo” (Maestra, 32 años).*

“El trabajo en este servicio del hospital es por turnos de 24 horas continuas para todo el personal cada tres días, yo estoy aquí con contratos anuales desde hace 8 años, mi total ganado es de 960 Bs más la alimentación [...] Para que nos paguen, tenemos que hacer un informe de lo que hemos hecho en el mes si no, no podemos cobrar, el sueldo que gano es mísero no me alcanza, líquido saco 850 Bs, hoy por hoy las cosas han subido mucho y tengo 3 hijos con mi esposa somos cinco, tengo que hacer malabares y mi esposa también me ayuda, pero no me alcanza para nada, solamente para comer nada más, para vestirme ya nada [...] hago fajas para vender; a veces hay operaciones que necesitan urgente ese material y les vendo a los pacientes; con eso me apoyo, pero no es mucho” (Trabajador manual de salud).

“Soy trabajador en el servicio de servicio de consulta externa, nuestro horario es de 6 horas con un descanso de 30 minutos, ganamos apenas 1.000 Bs, con los descuentos baja a 877 Bs. Sinceramente sólo me alcanza para mis estudios, para los libros o fotocopias y nada más; no sé como harán los que tienen familia” (Trabajador en salud).

“Nuestro trabajo es como impulsadoras; hay una agencia que nos contrata para promocionar los productos que comercializan diferentes empresas, la agencia nos paga el salario, no tenemos relación con los dueños de los comercios y las tiendas, usamos sus distintivos como uniformes ¿no? pero nada que ver con ellos. Tenemos que manipular un solo producto, son campañas que hacen por un mes, tres meses, a veces llega hasta seis meses [...] no hay horario fijo, pero se trabaja de 9 a 10 horas en la semana y hasta 12 horas los sábados y domingos [...] nos pagan 1.000 Bs, una impulsadora antigua saca hasta 1.500 Bs, también tenemos bonificaciones cuando se vende en cantidad; trabajando extra igual es poco lo que sacamos, tenemos hijos y los gastos siguen aumentado” (Impulsadora agencia intermediaria).

“Los trabajadores subcontratados estamos echados a nuestra suerte, la persona que nos contrata para la comercialización del producto simplemente nos da un monto económico, ya ni siquiera hay una referencia al mínimo nacional como base, pagan 1 boliviano por caja vendida y de eso gana el trabajador y tiene que pagar a los ayudantes [...] El trabajador, el chofer que sale a las 5 de la mañana y vuelve 8 de la noche estaría trabajando doble jornada y eso significa 8 horas de trabajo y 8 horas extras. Entonces con las políticas de la empresa de sacar la comercialización para entregarla a otros, nos damos cuenta que como en su momento pasó con los gobiernos neoliberales, siguen arremetiendo al pueblo trabajador [...] entonces, este trabajo no tiene respaldo, no tiene seguro a la CNS, no se aporta a las AFPs y cuando queremos organizarnos porque somos muchos no se nos permite, aunque la Constitución Política del Estado dice que hay libre asociación, formación de sindicatos, pero no hay quien haga respetar las leyes, eso estamos queriendo cambiar” (Trabajador en empresa subcontratista). ■

Más explotación, mayor precariedad del trabajo

La intensificación del proceso de explotación laboral se ha impuesto sin trabas legislativas, contractuales o sindicales en la última década, dejando actuar libremente a las empresas y al propio Estado para facilitar la contratación y el despido, la modificación de las formas de pago, la extensión e intensificación de las jornadas laborales y la fijación de los salarios por debajo del valor de la fuerza de trabajo; todo esto, para privilegiar las exigencias del proceso de acumulación de capital.

Esta lógica implacable a nivel mundial se reproduce con sus características propias en el país, ahondando la precariedad de las condiciones laborales, como una de las formas en que se expresa la mayor subordinación del trabajo al

capital y las posibilidades objetivadas de su mayor explotación (Lémore y Salvia, 2002). Eliminar o limitar las reivindicaciones laborales, dividir a los trabajadores, conformar una fuerza de trabajo de reserva, extender e intensificar las jornadas de trabajo eliminando tiempos muertos y deprimir los salarios, continúan siendo los principales instrumentos de control de la clase trabajadora, a favor de la reproducción ampliada del capital.

Considerando aspectos referidos a la estabilidad laboral, los salarios por debajo o por encima del 50 por ciento del costo de la canasta básica familiar (asumiendo que existen dos perceptores en promedio por hogar) y la cobertura del sistema previsional, se cuenta con un indicador que distingue tres categorías en la calidad del empleo: no precario, precario (déficit en alguna condición)

y precario extremo (déficit en las tres las condiciones). Este indicador permite verificar que la explotación ha avanzado en todos los sectores del mercado de trabajo, cambiando la correlación de fuerzas a favor del capital, que sigue embarcado en un proceso incesante de acumulación que nunca beneficia a los trabajadores.

Con una gran expansión cuantitativa, el 2010 nueve de cada diez asalariados tenía un trabajo precario o con déficit en alguna de las condiciones laborales señaladas; de éstos seis tenían un trabajo precario y tres un trabajo precario extremo. La precariedad aumentó en el sector estatal abarcando a siete de cada diez empleados, que en su mayoría presentaban una situación de precariedad media.

La situación era muy distinta en el sector privado donde la mala calidad de los empleos ha pasado a ser parte de la vida cotidiana de los asalariados: nueve de cada diez, casi sin diferencia entre el sector empresarial o semiempresarial tenían un trabajo precario, pero con una proporción relativamente elevada de trabajadores en condiciones de precariedad extrema (33,2 y 37,6 por ciento) respectivamente. Claramente, ya no existen argumentos para continuar asociando empleos de calidad con las empresas del sector empresarial y empleos precarios con las empresas y talleres del sector semiempresarial.

En este sentido, puede decirse que en el país la mayor parte de los trabajadores sigue expuesto a la aplicación fáctica de las 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. Entretanto, la precariedad de las condiciones de trabajo continúa nutriendo una correlación de fuerzas adversa a los trabajadores, debilitando las luchas sociales por el ejercicio de sus derechos y, por esa vía la protección social en el trabajo.

CASO 3

Nuevas empresas estatales: Obreros en condición de servidores públicos

Atrás quedaron los días donde los trabajadores de las empresas estatales tenían condiciones adecuadas de trabajo y sus derechos eran protegidos por la Ley General del Trabajo. Hoy en día, la figura es distinta: los obreros en las nuevas empresas públicas son contratados en calidad de funcionarios o servidores públicos con sujeción

a normas que restringen los derechos laborales individuales y colectivos.

Durante el año 2010, el gobierno promovió la creación de algunas empresas públicas en el ámbito de la producción con el objetivo de “apoyar la dinámica de la política de industrialización”¹³ y generar una importante cantidad de empleos directos e indirectos (Jornada, 20/09/10). Los empleos creados no tienen necesariamente las condiciones de calidad que permitirían caracterizarlos como fuentes de trabajo dignas.

Una de las causas para este hecho es que los trabajadores fueron contratados siguiendo los términos definidos por la Ley del Estatuto del Funcionario Público vigente desde 1999, norma que regula “la relación del Estado con los servidores públicos, garantiza el desarrollo de la carrera administrativa”, reconoce algunos derechos laborales (seguridad social y vacaciones, entre algunos) y excluye expresamente “otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rige únicamente para los trabajadores”.

Este es el caso de los obreros de una empresa estatal localizada en la capital orureña, donde fueron contratados como servidores públicos con derechos recortados, reproduciendo la discriminación laboral que excluye a los trabajadores estatales del ejercicio pleno de los derechos del trabajo.

Los salarios de estos nuevos “funcionarios públicos” no cubren ni siquiera el costo de una canasta normativa alimentaria básica estimada en 1.670 bolivianos en el año 2010, lo que muestra que el principal mecanismo de explotación es el ajuste de los salarios a la baja. El total ganado asciende a 1.440 bolivianos monto por debajo del promedio general de 1.923 bolivianos registrado en el sector estatal en ese año. Comparativamente, el salario de estos funcionarios equivalía al 75 por ciento del promedio percibido por la población ocupada en el sector público.

13 En alusión a la creación de estas nuevas empresas, el vicepresidente García destacó que “Todas estas fábricas son para generar dinero, son gallinitas de huevos de oro” que permitirán captar ganancias a ser reinvertidas en el país, a fin de que Bolivia “se convierta en el próximo quinquenio en un país semi-industrializado” (Jornada, 20/09/10).

Como otros funcionarios públicos, no son sujetos de los incrementos salariales anuales, el pago de horas extraordinarias y los bonos dispuestos por ley, no obstante estar ocupados en una actividad productiva generadora de riqueza y ganancias.

En la percepción de uno de los trabajadores consultados, las bajas remuneraciones podrían deberse a que “la empresa recién está empezando a caminar”. Lo cierto es que la creación de nuevas empresas estatales no está acompañada de nuevas formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo o de participación laboral en las decisiones; por el contrario, se tiende a reproducir estrategias y prácticas empresariales asentadas en la lógica de la explotación de fuerza de trabajo barata.

En contra de las disposiciones que niegan a los funcionarios públicos el derecho a organizarse sindicalmente, los trabajadores de la empresa lograron conformar un sindicato pese a la resistencia de los administradores que habrían argumentado que “en las empresas estratégicas no deben existir sindicatos”. Estar organizados les permitió conquistar el derecho a la vacación anual y al pago del aguinaldo, además de afiliarse a la organización sindical matriz del departamento.

La principal demanda del sindicato consiste en que sus afiliados sean reconocidos como sujetos de la Ley General del Trabajo, reivindicación en la que actualmente se encuentran empeñados, contando con el respaldo de las organizaciones laborales de las que son parte.

“EL PROBLEMA ES QUE SOMOS CONSIDERADOS COMO FUNCIONARIOS PÚBLICOS”

“Hemos comenzado con 16 trabajadores, hoy contamos con 30 trabajadores, todos trabajan en planta como operadores de máquinas. Tenemos seguridad industrial, almuerzo, nos dan nuestro seguro en la Caja, los sueldos nos pagan puntualmente. Tenemos contratos anuales, hasta fin de año, más antes teníamos contratos de tres meses...”

“El problema es que estamos como funcionarios públicos y eso es lo que molesta a los compañeros. No podemos reclamar incremento salarial, no podemos hacer huelgas ni paros si pedimos todo esto, estamos chao, por eso que la gente se preocupa... Siendo funcionarios, nos hacen hacer en la Contraloría declaración jurada de bienes, si nos dan contrato para el otro año otra vez hay que hacer declaración jurada”.



“Como empresa del Estado, debería dar ejemplo a la empresa privada, pero no es así; la privada está dando ejemplo a la estatal, porque nosotros deberíamos estar en la Ley General del Trabajo y no en la Ley del Funcionario Público; nosotros estamos como funcionarios públicos, nosotros trabajamos así, eso es lo que nosotros estamos pidiendo que el gobierno reflexione y que diga que no puede ser que en una empresa del Estado estén como funcionarios públicos”.

“Tenemos un salario mínimo de 1.400 bolivianos y con el descuento de 200 para la AFP, con eso salimos con 1.222 al mes. No tenemos recargo nocturno, no trabajamos dominicales, tampoco tenemos bono de antigüedad, no hay ninguna clase de beneficios... El incremento salarial del 10 por ciento, no nos ha llegado a nosotros, es por eso que hemos redamado que este aumento nos beneficie... Nos dijeron que en el próximo año van a incrementar nuestro sueldo a 2 mil bolivianos según la producción que hacemos...”

“El horario de trabajo es de ocho horas, entramos 08:30 y nos vamos 16:30. Hay días que cuando se tiene que producir, los ingenieros nos hablan y nos dicen tenemos que entregar esto y nos quedamos horas extras, pero no nos pagan por estas horas. Nosotros nos quedamos para que otro día que tengamos una necesidad podamos salir, es eso lo que hacemos... Nosotros queremos que la empresa salga adelante y que vaya lo más rápido posible, por eso nos quedamos a trabajar, sino no nos quedaríamos...”

“Para el almuerzo nos dan 10 bolivianos por día, pero cuando nos pagan nosotros facturamos valor de Bs. 200 que va al Tesoro de la Nación, por eso, nosotros como funcionarios públicos estamos peleando porque queremos pasar a la Ley General del Trabajo, queremos que el gobierno se flexibilice y diga que entremos a la Ley General del Trabajo...”

“Por eso, hemos conformado un sindicato para poder reclamar nuestros derechos. Hemos pedido con la federación, la Central Obrera Departamental y la Central Obrera Boliviana que nos reconozca el gobierno como sindicato, pero no quieren reconocernos. Dicen que las empresas estratégicas no deben tener sindicato, por eso no nos reconocen... pero nosotros vamos a seguir peleando por nuestro sindicato, no para hacer daño al gobierno ni tampoco a la empresa, sino para reclamar nuestros derechos...”





“Las vacaciones no había, pero lo hemos luchado, hasta que nos han dado, no van a ser los 15 días directo, nos van a dar gradualmente los días que necesitamos, no importa, vamos a salir... El aguinaldo también no había, nos han dicho que no hay aguinaldo para el funcionario público, que ustedes estaban trabajando a contrato, que de tres meses no se puede dar aguinaldo, pero con el máximo dirigente del sindicato y mi persona hemos reclamado y nos hemos hecho dar...”

“Nos dicen que nosotros vamos a tener otro trato, vamos a tener otra Federación, que nosotros no somos fabriles, que no podemos estar afiliados a la Federación existente. Por eso que estamos reclamando pasar a la Ley General del Trabajo para poder afiliarnos libremente y luchar por nuestros derechos” (Dirigente sindical de una empresa pública). ■

MUJERES ASALARIADAS: MÁS TRABAJO, MENOS INGRESOS

La situación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado importantes cambios en la década pasada, sin embargo continúa afectada por la discriminación, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo.

Las mayores capacidades adquiridas o la urgencia por generar un ingreso para la subsistencia siguieron aumentando la llegada de mujeres al mercado laboral; en las ciudades del eje más de la mitad trabajaba o buscaba activamente una ocupación el 2010, un tercio más en comparación con los inicios de la década de los noventa. Mientras tanto, la ausencia de objetivos de empleo en las políticas públicas y los cambios en el mercado laboral no siempre aseguran el trabajo para quien lo demanda, peor aún para las mujeres, negándoles 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 al 47,5 por ciento el 2010; ese año, el desempleo de las mujeres también descendió algunos puntos, mostrando claramente que el efecto desaliento frente a la falta

de trabajo desembocó en un aumento en la tasa de inactividad¹⁴ (INE, 2001; ECEDLA 2010).

Considerando los últimos nueve años, la población ocupada femenina pasó de 634.763 a 773.962 personas, con un reducido promedio anual de 15.500 nuevas trabajadoras¹⁵; 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.

Las mujeres asalariadas en las ciudades del eje eran 331.315 personas el año pasado, conformando el 43,8 por ciento de todas las trabajadoras, algo más del 10 por ciento en comparación al 2001. Esta mayor propensión al asalariamiento está asociada con el aumento en el nivel educativo promedio de las nuevas generaciones y con el aumento en la proporción de las personas 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 asalariamiento 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,

14 En el curso de la década, la ocupación femenina en actividades por cuenta propia tendió a estancarse, mientras que la ocupación como familiar no remuneradas, se contrajo drásticamente.

15 Para analizar este comportamiento en el período, la información de la ECEDLA ha sido elaborada con base en la definición de condición de actividad del INE.

incorporando selectivamente a las mujeres bajo condiciones de libre contratación.

En general, el avance de las estrategias flexibilizadoras del empleo coincide con el aumento del asalarimiento entre las mujeres, quienes son consideradas como fuerza de trabajo secundaria que puede ser contratada sin derechos laborales, con bajos salarios, y sin posibilidades de sindicalización.

¿Dónde se ocupan las mujeres asalariadas?

A pesar de las evidencias respecto a la mayor presencia de mujeres asalariadas en el sector semiempresarial, el año pasado el 54,7 por ciento todavía se ocupaba en el llamado sector “formal”, tres por ciento menos que el 2001, con un mayor peso en el sector estatal. El sector empresarial se muestra cada vez más reacio a la contratación de mujeres, para eludir los costos laborales asociados con los derechos de la maternidad¹⁶.

Por otro lado, el 33 por ciento se ocupaba en talleres, comercios y actividades de servicios semiempresariales, duplicando el empleo antes registrado en el sector; de esta manera pasó a constituir el principal generador de empleo femenino, seguido del sector empresarial y estatal, en ese orden¹⁷. Por último, el empleo en el servicio doméstico llegaba 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 mujeres¹⁸.

Consolidando una tendencia estructural, destaca la concentración de las mujeres asalariadas en las actividades terciarias (86,1 por ciento), con un incremento superior al cuatro por ciento cada año, principalmente en los servicios. El 2010, los rubros de educación, comercio, servicio doméstico, salud,

restaurantes y hoteles y administración pública, ocupaban al grueso de las mujeres asalariadas. 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 registro 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, pero las mujeres suelen ocupar los puestos que exigen una cualificación baja o media y por ello son sustituibles con facilidad.

En realidad, las mujeres asalariadas suelen ocupar los cargos de menor jerarquía en la estructura ocupacional¹⁹; el pasado año, 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 segregan irremediamente a estos espacios laborales. Su presencia en los niveles directivos continuaba siendo muy limitada (2,1 por ciento)²⁰, 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 pudo mejorar relativamente su posición.

16 El 2010, el sector empresarial disminuyó en siete por ciento el empleo de mujeres, mientras que esta proporción aumentó en cuatro por ciento en el estatal.

17 Suele asociarse el empleo en el sector semiempresarial junto al trabajo por cuenta propia con el llamado sector informal.

18 El análisis de las causas de este comportamiento requiere de un análisis específico considerando tanto los factores que provienen de la oferta como de la demanda, pero también del ámbito normativo.

19 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.

20 Entre los hombres esta proporción era del 5,5 por ciento.

¿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/mediana). 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.

La selectividad de la demanda por las más jóvenes se verifica principalmente en el sector privado, mientras que el sector estatal, por efecto de la carrera administrativa en algunos servicios sociales, ha pasado a concentrar a las mujeres de mediana edad (5 años por encima del promedio). Con todo, 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 aumentó la preferencia por mano de obra femenina calificada para los cargos del nivel medio e inferior. A su vez, el sector público se fue feminizando (52,2 por ciento) pasando a incorporar 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 todavía es 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 (Cuadro 5).

Desempleo estructural con rostro de mujer

Durante la década, la mayor concurrencia de las mujeres a la actividad económica y la discriminación en su acceso al empleo asalariado se han traducido en tasas de desempleo abierto de dos dígitos que no cedieron hasta el 2010. Ese año la tasa de desempleo femenino en las ciudades del eje fue de 9,9 por ciento²¹, mientras la tasa de

cesantía llegaba al 15 por ciento, lo que quiere decir que la probabilidad de quedar desempleadas es mayor para las mujeres que buscan esta forma de trabajo. Pero el desempleo no se distribuye de forma homogénea, las más afectadas son las mujeres menores de 34 años y con mayor nivel de educación (secundaria y superior) y, entre éstas las que pertenecen a los hogares de los estratos de ingreso medio y bajo.

En la coyuntura, solamente el comercio y algunos servicios personales tuvieron un cierto dinamismo como para incorporar a nuevas trabajadoras; la demanda de trabajo en la industria manufacturera declinó al ritmo que las empresas fueron perdiendo sus mercados externos e internos y algo similar ocurrió en las actividades del servicio doméstico por efecto del deterioro de los ingresos familiares en los estratos de ingresos medios y bajos de la población. Este escenario restrictivo se tradujo en desempleo de larga duración puesto que el 44 por ciento de las mujeres estuvo buscando un trabajo asalariado por más de seis meses, mientras que el 25 por ciento estuvo en esa situación por más de un año.

La cesantía entre las trabajadoras asalariadas tuvo origen principalmente en el sector empresarial con una tasa superior al promedio (21,6 por ciento), seguido del servicio doméstico (13,9 por ciento) y el semiempresarial (13,5 por ciento); solamente en el sector público la tasa fue inferior al promedio (8,9 por ciento). El fuerte crecimiento de la modalidad de contratación temporal y de la subcontratación, que en este caso llega hasta el trabajo a domicilio, tuvo una particular incidencia sobre la volatilidad del empleo femenino; las mujeres siempre fueron las primeras en ser despedidas en tiempos de crisis y las últimas en retornar al empleo en tiempos de crecimiento; actualmente la caída de sectores que hacen uso intensivo de mano de obra y, en general, la insuficiente generación de empleos crea las condiciones para la persistencia de elevados niveles de desempleo entre las mujeres.

En el contexto urbano nacional, la falta de empleo incide en la violación sistemática de los derechos laborales. Las trabajadoras –y también los trabajadores que han visto degradar sus condiciones laborales– se ven obligados a aceptar

21 Un año antes esta tasa era del 13 por ciento (ECEDLA, 2009-2010). Como se mencionó antes

el descenso de un año a otro no fue por un aumento en la tasa de ocupación sino por un incremento en la tasa de inactividad en todos los grupos de edad.

Cuadro 5
Ciudades del eje: Empleo y condiciones laborales de las mujeres asalariadas y no asalariadas, 2010

Empleo y condiciones laborales	Total	Estatal	Empresarial	Semi empresarial	Serv. doméstico	Total	Cuenta propia	Fam. no remun.	Empleador	Prof. ind.
% Total ocupados	43,8	11,4	12,5	14,6	5,3	56,2	39,1	10,4	5,1	1,6
% ocupados por grupo	100,0	26,1	28,5	33,3	12,1	100,0	89,5	18,5	9,1	2,9
Años estudio promedio	12,6	16,1	12,4	12,1	7,4	9,6	8,9	10,4	10,1	7,4
Edad promedio	32,3	37,2	30,3	29,6	34,1	33,7	42,1	25,2	41,4	35,3
% Contrato indefinido	64,8	81,2	58,2	59,4	51,0	-	-	-	-	-
% Jornada mayor a 48 horas	20,9	8,1	24,0	24,8	25,3	39,5	44,9	9,5	41,1	18,1
% Salario fijo (tiempo)	64,8	90,2	86,3	71,3	90,0	-	-	-	-	-
% Ingreso promoción SMN	2,2	2,3	2,3	1,9	1,4	1,8	1,9	-	2,8	2,8
% Ingreso inferior a la CNA	69,9	45,7	68,0	79,1	88,3	83	82,7	-	58,8	48,1
% Aporta AFP	37,8	84,7	36,4	15,1	1,1	1,9	1,8	-	5,6	8,0
Indicadores de calidad										
% subempleo/horas	17,6	16,3	17,2	17,7	21,0	27,1	23,9	47,5	14,1	11,2
% subempleo/ingresos	55,4	27,7	58,9	68,4	74,9	67,1	69,9	-	54,2	39,0
% empleo precario extremo	36,5	7,6	32,9	38,2	97,1	79,2	85,9	100,0	70,2	61,0
% empleo precario	53,3	71,1	57,3	56,0	2,9	1,3	1,3	-	1,7	5,3
% empleo no precario	10,2	21,3	9,7	5,8	0,0	19,5	12,8	-	28,2	33,6

Fuentes: ECECLA, 2010

formas contractuales, salarios y jornadas de trabajo que están cada vez más fuera de la ley, con el único objetivo de preservar su empleo. Esta situación se traduce en el deterioro de sus condiciones laborales, de manera que el desempleo como subutilización extrema de la fuerza laboral femenina es apenas una parte del problema.

Condiciones laborales de las mujeres: la explotación como norma

Decíamos que el crecimiento del empleo asalariado de las mujeres se ha dado en un contexto de mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo y su mayor explotación. Bajo estas condiciones, la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral ha sido y es funcional a las estrategias de abaratamiento de costos laborales de las empresas y del Estado para alcanzar mayores beneficios; es decir, se ha dado a expensas de sus condiciones de trabajo.

Incertidumbre permanente

La condición de asalariada estable pierde terreno entre las mujeres, disminuyendo sus posibilidades de promoción y de ejercicio de sus derechos laborales. El 2010, el 35 por ciento de las

trabajadoras tenía un contrato temporal, pero esta proporción superaba el 40 por ciento en el sector privado; mientras esta modalidad siempre fue característica del sector semiempresarial, se había incrementado notablemente en el empresarial (44 por ciento), y en forma moderada en sector estatal (9 por ciento). Este nuevo rasgo ha llevado a que el tiempo de permanencia 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 la mayor desprotección social. El año pasado, solamente el 38 por ciento aportaba para su jubilación y más allá de lo que se piensa esta proporción no era mayor entre las trabajadoras del sector empresarial, solamente las trabajadoras del estado en un 85 por ciento estaban cubiertas por el sistema de pensiones. Claramente las más desprotegidas por la exclusión del sistema de pensiones son aquellas que trabajan en el sector semiempresarial (20 por ciento).

Las mujeres han tenido tradicionalmente un nivel menor de participación sindical o 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 declaraba estar afiliada a un sindicato. Esto lleva a que la fuerza contractual de las mujeres en el sector privado sea muy limitada, mientras que su segregación en los puestos menos calificados facilita que sean presa de la libertad de despido en función de las necesidades de las empresas.

Jornadas laborales sin fin

La extensión de las jornadas laborales ha sido otro mecanismo ampliamente utilizado para elevar las ganancias con el trabajo de las mujeres, quienes en promedio han pasado a trabajar en jornada completa (41 horas)²², algo más en el sector empresarial.

Por otro lado, sin considerar el sector estatal donde la jornada normativa generalmente se cumple, en el resto de los sectores el 25 por ciento de las mujeres trabaja por una jornada superior a las 40 horas; 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. La exposición a jornadas extensas no siempre está acompañada de un aumento equivalente en las remuneraciones y, en cambio, tiene consecuencias negativas para el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

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... cuando hubo cambio del coordinador me han contratado hasta por un mes a tres meses, de acuerdo a la necesidad. El programa donde trabajo es manejado por un grupo de técnicos a fines a la autoridad máxima de la Alcaldía, por lo que, nos pueden cambiar cualquier rato

Las profesionales del programa estamos fuera de la Ley General del Trabajo porque, según lo que nos dicen, fuimos contratadas por una entidad pública autónoma, por lo que, por ejemplo, no tenemos el aumento salarial que beneficia a otros sectores. Mi salario actual es de 4.400 bolivianos que lo tengo desde



hace 2 años atrás, sin incremento. Con los descuentos a la AFP saco 3.870 bolivianos que es un monto fijo, no tenemos ningún bono; en el año nuestro único beneficio es el aguinaldo pero, no tenemos vacaciones...

Mi horario de trabajo no es de oficina. Trabajo en las noches, 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.

En las últimas fases del programa ya no tenemos un presupuesto para el transporte y otros gastos de trabajo, en algunas oportunidades nos brindan movilidad de la oficina pero no cubre a todos. Entonces, estos gastos al igual que las llamadas a celulares las financiamos nosotras, porque nos dicen que es nuestra obligación ir a las zonas que nos asignan.

En el último año, hubieron dos casos donde no pudieron despedir a dos compañeras porque estaban embarazadas... pero después ya no las han recontratado ya que el técnico les dijo que no tenían presupuesto y les preguntó ¿van volver a embarazarse?. Entonces hay ese tipo de actitudes de discriminación que están muy camufladas; con eso de los contratos hacen que se disfraze todo tipo de injusticias. Por otra parte, los ingenieros y los técnicos son demasiado machistas porque no nos quieren considerar como profesionales, por eso se han escuchado casos de acoso del técnico... El acoso laboral es permanente por el tipo de contratos que tenemos; a cada rato nos dicen: ¿Quién se va? ¿Quién se queda? ¿Por qué no ha hecho esto? Si una no quiere participar en las actividades comunales en fin de semana nos dicen: El que no quiere ir que no vaya y listo, no la vamos a recontratar el próximo año.

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 recontratan...” (Trabajadora profesional municipal). ■

Subvaloración del trabajo remunerado de las mujeres

Mientras que una de las causas del aumento de mujeres en el trabajo remunerado es el deterioro de los ingresos familiares, el bajo nivel del salario mínimo nacional (SMN) como monto de referencia legal para la contratación afecta sobre todo a las mujeres.

El año pasado, el 33 por ciento de las trabajadoras tenía un salario inferior al SMN; esta proporción era dos veces mayor en el servicio doméstico y llegaba al 44 por ciento en el sector semiempresarial. Es 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 familiar básica²³. 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.

Tomando como medida de aproximación a los salarios en relación con el costo de la canasta normativa alimentaria (CNA) que era de 1.670 bolivianos, se encuentran nuevos indicios de la subvaloración del trabajo femenino. Siete de cada diez mujeres ganaba por debajo de ese costo, es decir, su salario no alcanzaba para cubrir al menos el 39 por ciento del valor de una canasta familiar básica²⁴; 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 de género en el ámbito salarial, se han atenuado en los últimos años, pero no por una mejora salarial entre los hombres sino a través de una nivelación hacia abajo también para ellos. Considerando el promedio, el 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, una concepción social de la 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 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.

Precariedad laboral:

El destino de las mujeres

Los indicadores presentados, muestran que 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.

TRABAJADORAS A DOMICILIO

“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 son 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, 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.”

23 El 2010 el costo de la canasta familiar básica fue estimada por el CEDLA en 4.275 Bs.

24 De acuerdo con los ponderadores del INE, el rubro de alimentos representa el 39 por ciento del costo de la canasta familiar básica.



“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).

“En la empresa trabajamos 55 personas, la mayoría somos mujeres. Todos hemos comenzado con contratos a prueba por 1 a 2 meses con el salario mínimo, después de ese tiempo, si sabes te quedas como trabajador de planta... Pero, existen unas 20 mujeres que vienen a trabajar como personas particulares ayudando en el hilvanado, el terminado y cobran a destajo por docena de hilvanado que hagan. No conocen aguinaldo, bono de producción, pago de horas extras y otros beneficios sociales. Hay gente que hace años trabaja así, ellas ya saben en qué fecha hay trabajo...”

“Las que trabajamos en la planta no es que tengamos todo. Al empresario le cuesta cumplir con nuestros beneficios sociales. Recibimos maltrato por parte de los que nos dirigen en la producción, la encargada nos grita para que avancemos más, para que nos apuremos... Nos hemos quejado al gerente y en algo ha cambiado la situación... La mayoría somos mujeres, pero ya están contratando varones, yo creo que es por no pagar las horas extras a las mujeres... El año pasado llegó la fecha del día de la mujer, nuestro dirigente entró a hablar con el gerente para que nos vayamos y le dijo no hay problema que se vayan pero la hora extra no les pago, así que ninguna de las mujeres quiso moverse. Así nomás nos tratan...” (Trabajadora de una industria textil).



El mundo sin derechos de los trabajadores asalariados del campo

Con seguridad que usted conoce lugares en la ciudad donde reside (una calle, plaza u otra vía pública) donde muchos trabajadores ofrecen diariamente servicios de plomería, pintura, instalaciones eléctricas, refacción de viviendas y otros trabajos temporales a cambio de una remuneración acordada previamente con el cliente circunstancial. Pues bien, lo invitamos ahora a trasladar esta imagen a una ciudad intermedia del departamento de Santa Cruz donde un grupo de personas no ofrecen necesariamente servicios similares a los de otros centros urbanos, sino que constituyen un pequeño ejército de fuerza laboral dispuesta a vender su fuerza de trabajo atendiendo a los requerimientos temporales de las empresas y los pequeños productores agropecuarios de la región. Sin embargo, tienen algo en común: son trabajadores sin derechos laborales, excluidos desde siempre del ámbito de aplicación de la legislación vigente y que acceden a empleos precarios por las condiciones extremas de sobreexplotación en las que deben realizar sus tareas.

Se trata de los “trabajadores asalariados del campo”, como ellos mismos se autoidentifican, emplazados en la ciudad de Montero, a 35 kilómetros de la capital cruceña, organizados en una Central a cuya sede acuden intermediarios contratistas y propietarios de explotaciones agropecuarias en busca de fuerza de trabajo para tareas específicas.

PERFIL DE LOS ASALARIADOS DEL CAMPO

No se cuenta con información actualizada sobre la población de trabajadores asalariados en el mundo rural boliviano para identificar los cambios que vienen ocurriendo en las formas de

organización de la producción y las relaciones sociales en la estructura agraria del país. Los datos disponibles muestran que entre 2000 y 2009, la población asalariada en el ámbito rural se incrementó desde el 9 al 16.5 por ciento²⁵ en un contexto de avance de la mecanización en el agro, que podría revelar la presencia de productores emergentes, que han logrado acumular capital y han aumentado la demanda permanente y temporal de trabajadores.

Es de conocimiento general que mientras en el mundo andino la *mink'a* y otras formas de asalariamiento temporal se reproducen, en la región oriental y amazónica el trabajo estacional en zafras, la explotación de peones en estancias ganaderas, propiedades agrícolas y agroindustriales, constituyen evidencias de la importancia creciente del empleo asalariado en la reproducción de una parte de la población rural, particularmente indígena.

En el caso que reportamos, se trata de una población predominantemente masculina, en gran parte emigrantes del occidente del país con más de 10 años de residencia en la ciudad de Montero, con edades promedio que superan los 30 años, con bajo nivel de escolaridad y destrezas ganadas con la experiencia de los años de trabajo. Por algunas evidencias recogidas, se trataría en general de trabajadores proletarizados, es decir completamente separados de la propiedad de medios de producción, que venden su fuerza

25 La información que proviene de las encuestas de hogares del INE no capta la verdadera dimensión del empleo asalariado temporal en el campo debido a la estacionalidad del ciclo agrícola.

de trabajo en diferentes rubros de la actividad agropecuaria regional.

Son trabajadores contratados eventual y temporalmente por pequeños y medianos empresarios para labores específicas como la cosecha, destronque, chaqueo, preparación de la tierra y el cuidado de ganado entre las labores más importantes. Los contratos y acuerdos son verbales, al margen de la jurisdicción y protección estatal.

Una gran parte de esta fuerza laboral es contratada a través de intermediarios o contratistas comisionados por los propietarios, quienes reciben a cambio un pago por este servicio y se apropian de una parte de los salarios de los trabajadores mediante cobros arbitrarios por supuestas comisiones. Los trabajadores son movilizados generalmente en grupos o cuadrillas, previo acuerdo de remuneración, tiempo de duración del contrato y otras condiciones laborales, habitualmente impuestas por los contratistas y empresarios. Según los dirigentes consultados, a pesar de los intentos desplegados por la organización que los agrupa, nunca se pudo establecer tarifas o pagos mínimos por cada tarea demandada a los trabajadores, no obstante la suficiente información y parámetros de trabajo que han acumulado con el tiempo.

LA PARADOJA DE LOS TEMPORALES “PERMANENTES”

Una característica de este mercado de trabajo rural es la demanda de fuerza de trabajo por períodos variables de tiempo, en función de las fases de los distintos procesos productivos de los rubros existentes en la región. Con el tiempo, se ha creado la figura del “asalariado temporal permanente”, por el paso de una tarea a otra y de una finca a otra para completar el ciclo anual de trabajo. En este sentido, los salarios de los jornaleros del campo son variables y los montos dependen de la mayor o menor posibilidad que tienen los productores para cubrir sus requerimientos emergentes.

El salario a destajo es la forma de pago común contra trabajo terminado, sin importar la extensión de la jornada laboral, lo que remite a la intensidad que cobra la explotación de fuerza de trabajo en períodos cortos pero sucesivos de tiempo. El pago que reciben es en dinero efectivo, sin descuentos formales, a veces sujetos a cobros dispuestos arbitrariamente por los contratistas y en ocasiones, con descuentos por productos

adquiridos previamente a manera de adelanto de pago.

Uno de los trabajadores entrevistados refirió que en un mes de trabajo continuo, obtiene aproximadamente entre 2 mil a 2.500 bolivianos cumpliendo jornadas que comienzan a las 5 de la mañana y concluyen a las 6 de la tarde. Como estos meses de continuidad laboral son escasos, los ingresos percibidos fluctúan de un tiempo a otro y de un empleo a otro, situándose generalmente por debajo del promedio que obtienen los demás asalariados, lo que incide en las precarias condiciones de vida de los trabajadores del campo, en una región con un costo de vida mayor al promedio nacional.

“SOMOS TRABAJADORES DEL CAMPO, NO TENEMOS NADA QUE NOS PROTEJA”

“La mayoría de los asalariados del campo somos hombres, pocas son las mujeres. Estamos en todo lugar, en todas partes, los que trabajan en granjas, los que trabajan de zafreos, los tractoristas que trabajan en las empresas todo el año y los cosechadores. Somos muchos los que trabajamos así, pero sólo un 2 por ciento debe estar afiliado a nuestra Central.”

Nuestro trabajo es eventual, por algunos momentos, a diferencia de los zafreos y otros compañeros que trabajan más tiempo o de manera permanente. Lo nuestro puede durar dos semanas, tres, un mes hasta tres meses, todo depende de lo que nos pidan hacer. Vamos a las cosechas de papa, de arroz, algodón, maíz, a la chaqueada, a destroncar, a deshierbar, a sacar mandarinas, a todo eso vamos, pero siempre por corto tiempo. Casi nunca vamos solos, vamos en grupos de 3, 5, 10 y hasta 20 trabajadores dependiendo del trabajo que tenemos que hacer. Por ejemplo, para 30 hectáreas de frejol, por lo menos se necesitan 15 a 20 trabajadores, para destroncar, 100 personas porque no es un trabajo fácil. Nuestros contratos son verbales, no conocemos el contrato escrito, por eso no respetan los acuerdos que hacemos. Los que nos contratan son contratistas que vienen directo a llevarnos, otras veces son pequeños productores, algún empresario que viene y quiere llevarte.”

El pago en la mayor parte de los casos es por trabajo terminado. Terminas tu trabajo y te pagan, así es el acuerdo. Por ejemplo, por una hectárea de papa o de maíz, te pagan 500 pesos, por una libra de algodón cosechado, 50 a 60 pesos que es lo que ha llegado este año, por tonelada de caña 30 a 35 pesos en un trabajo que dura siete días a la semana. Generalmente el jornal ahora nos pagan 50 bolivianos, pero, más conviene por trabajo realizado.”



Yo saco al mes aproximadamente 2.000 a 2.500 cuando tengo trabajo seguido trabajando de sol a sol. Por lo general es poco lo que gano porque no siempre tengo trabajo. Nos pagan en efectivo, sin descuentos, sólo nos descuentan cuando sacamos arroz, azúcar y otras cosas. Antes había posibilidades de sacar un anticipo en dinero, hoy en día no quieren darnos ni 20 pesos. No faltan algunos que quieren que se los trabajemos gratis, sólo por comida.

Ahora, no siempre te pagan puntualmente, hay que estar esperando al contratista quien es el que gana bien porque juega sucia. Los contratistas, los dueños son mañudos, hacen quedar un porcentaje del saldo total, nos pagan el 50 por ciento porque no sabes cuánto es al final lo que te deben... Tenemos que acudir a las instancias donde corresponde para que nos puedan pagar, pero ni así cumplen, hacen lo que quieren.

En el lugar donde trabajamos, nos dan comida y alojamiento, pero últimamente algunos quieren aprovecharse al contratar personal, un encargado para que lleve comida, pero eso no es bueno para nosotros, porque podrían cobrarnos por este servicio.

Lastimosamente, como tenemos trabajos eventuales, lo que ganamos no abasteca, siempre estamos a la espera de ganar algo más, el dinero no alcanza, por eso estamos como estamos... Trabajamos 16 a 18 horas, de sol a sol, es por esa razón que algunos compañeros se insolan, trabajan desde la madrugada desde las 5 a 6 en la zafra haceando hasta las 6 de la tarde.

No sabemos lo que es un seguro de salud o de aportar para la jubilación. No tenemos aguinaldo, ni ningún otro beneficio social, nada de nada... Qué lindo fuera recibir ropa de trabajo, cada quien tiene que llevarse sus herramientas y su ropa. A veces te puedes quemar, machetear y algunos dueños te hacen curar, pero rara vez pasa eso.

Hemos organizado la Central de Trabajadores Asalariados del Campo el año 2001, antes compartíamos con los zafreiros. En caso de problemáticas, ayudamos a los compañeros yendo al Ministerio de Trabajo. Nuestra demanda principal es que nos incorporen a la Ley General del Trabajo porque no hay una ley que nos proteja y la generación de nuevos empleos, mucho más ahora que están llegando máquinas y nos están quitando el trabajo". (Dirigentes y trabajadores de la Central de Trabajadores Asalariados del Campo). ■

SIN DERECHO A NADA

Los testimonios de los asalariados temporales del campo dejan ver su reclamo por ausencia de normas sectoriales que los protejan impidiendo el ejercicio de sus derechos laborales. El aguinaldo, el descanso anual, los bonos de antigüedad, seguridad social y la jubilación para mencionar algunos de los derechos, son incluso palabras desconocidas en el lenguaje y la vida de estos trabajadores. Más allá de la falta de legislación, la causa de este extremo se vincula con el carácter eventual o temporal del trabajo que realizan, una forma de empleo para nada decidida por estos trabajadores, sino más bien por la dinámica de la economía capitalista agropecuaria en la región que tiene entre sus estrategias principales la explotación de fuerza de trabajo en forma temporal sin beneficios sociales de ningún tipo, es decir, una fuerza humana barata.

Frente a esta situación, el 2001 conformaron la Central de Trabajadores Asalariados del Campo

con el objetivo de crear algunas condiciones de protección a sus afiliados. En los años de existencia de esta organización lograron extender credenciales a los trabajadores afiliados con la esperanza que este documento, al ser mostrado a los contratistas y a los propietarios agropecuarios, marque algún referente de protección. También han avanzado en el alquiler del inmueble en el que funcionan, que sirve como lugar para contactos laborales y de dormitorio temporal cuando la necesidad así lo exige.

Desde la creación de la organización, se inició la elaboración de una propuesta de ley orientada a la incorporación de los trabajadores asalariados del campo a la Ley General del Trabajo, demanda que hoy es motivo de gestiones y movilización ante la indiferencia del gobierno de turno. Mientras tanto, como interpeló uno de los trabajadores entrevistados, "¿Hasta cuándo seguiremos así, sin tener nada de nada?"

Organización y acción colectiva de los trabajadores asalariados

Durante el año 2010 no se aprobaron normas con relación 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 CPE 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 en la nueva Constitución Política del Estado, sigue sujeto a engorrosos procedimientos burocráticos, pensados para fatigar a los trabajadores que protagonizan acciones colectivas, y reducir la fuerza de sus acciones. El resultado, es que su ejercicio es casi siempre considerado como un recurso ilegal.

El año pasado, el gobierno promovió el tratamiento del anteproyecto de Código del Trabajo, que buscaba reformar la legislación vigente; en esta propuesta se avanzaba en la modificación de algunas normas para favorecer el ejercicio del derecho a la sindicalización, como por ejemplo el reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato por el solo hecho de organizarse; sin embargo, paralelamente, establecía el reconocimiento de los directorios sindicales por parte del Ministerio de Trabajo, excluyendo a los directorios en conflicto (lo que significa una intromisión inadmisibles), el establecimiento de un “apoyo económico” estatal para los sindicatos y la impugnación a dirigentes que no rindan cuentas; con estas modificaciones es imposible pensar en conseguir cualquier resultado positivo cuando se recurre a este derecho.

Del mismo modo, como condición para el ejercicio de la huelga, el anteproyecto reconocía a la resolución de la asamblea de trabajadores como el instrumento suficiente para reconocer legalmente la adopción de esta medida. No obstante, la trampa radicaba en el requisito que la huelga cuente con la aprobación del 75 por ciento de los trabajadores; si esto ocurre en un escenario en el que los estables, los eventuales y los subcontratados, generalmente tienen intereses y condiciones de contratación distintas, esto terminaría restringiendo en la práctica el ejercicio de este derecho. El anteproyecto propuso también que la huelga sería directa cuando el empleador no cumpla con el pago de las remuneraciones en el tiempo y acuerdos establecidos.

La resistencia de los trabajadores obligó al gobierno a dejar sin efecto esta propuesta de ley.

EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN

La cantidad de trabajadores asalariados que forman parte de un sindicato sigue en retroceso. En términos generales, debido a las características propias de la economía boliviana, la poca cantidad de asalariados en gran parte de las empresas, impide por ley la formación de sindicatos, es decir, cumplir con una cuota mínima de 20 trabajadores para su constitución.

En el resto de las empresas, los trabajadores no deberían tener obstáculos legales para organizar y afiliarse a un sindicato; sin embargo, las políticas de libre contratación y la flexibilización de las relaciones laborales afectan el ejercicio del derecho a la sindicalización. Hasta el 2010, el aumento de los contratos eventuales, temporales y a plazo fijo, el aumento de prácticas de subcontratación

que llegan hasta el trabajo a domicilio o el asalariamiento 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.

El cuadro 6, ilustra el panorama descrito con relación a la baja tasa de afiliación sindical de la población asalariada en Bolivia, principalmente en el sector privado. Puede verse también, cómo la situación ha empeorado durante los tres últimos años, para todos los trabajadores.

Existe una relación directa entre la disminución de la tasa de afiliación sindical y la mayor precarización de los empleos a los cuales acceden los trabajadores asalariados. De igual manera, la ausencia de sindicatos influye en la reproducción de condiciones contractuales precarias, para gran parte de los asalariados (Cuadro 6).

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. Debe destacarse

que la vigencia del derecho a la sindicalización entre los trabajadores del magisterio y salud fue una conquista de estos sectores frente a esta norma impuesta desde 1999, que anula los derechos laborales colectivos.

Una mirada detenida a la afiliación sindical en el año 2010, muestra que a pesar que 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 lograron pertenecer 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 (Cuadro 7).

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 sindicalización se encuentra casi exclusivamente en el sector de servicios (Cuadro 8).

**La declaratoria en comisión:
Un derecho a medias**

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

Cuadro 6
Tasa de afiliación sindical en las ciudades capitales del eje central por sexo 2007 - 2010

SECTOR	2007			2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	20.0	21.6	17.4	17.3	15.7	20.3
Público	48.9	51.3	46.0	48.6	42.8	53.9
Privado	13.8	14.6	11.2	9.5	10.9	6.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INE 2007 y ECEDLA 2010. La definición de población ocupada corresponde a la del INE.

Cuadro 7
Tasa de afiliación sindical en las ciudades capitales del eje central según sector de mercado de trabajo y sexo, 2010 (En porcentaje)

SECTOR	SINDICALIZADOS		
	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	17,1	15,4	20,3
Estatal	49,0	42,8	54,7
Empresarial	12,2	14,1	6,7
Semiempresarial	6,2	6,6	5,4

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ECEDLA 2010.

Cuadro 8
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	-

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ECEDLA 2010.

en procesar la declaratoria... Nosotros solamente tenemos que hacer el seguimiento para que se acelere un poco... esto se debe a la burocracia del Ministerio de Trabajo porque no solamente somos nosotros, somos varios sindicatos, varias instituciones, federaciones los que solicitamos ...” (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, D.S. 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.

CASO 4 Cuando la declaratoria en comisión no es declaratoria

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 beneficios sociales 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, con 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.

DIRIGENTES FABRILES CON DECLARATORIA EN COMISIÓN A MEDIAS

“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, (que) no me pueden prohibir, claro que debo asistir a trabajar, puedo salir y volver a ingresar [...]. Eso le ha quedado claro al ingeniero, también a la parte administrativa y hasta ahora, gracias a Dios lo hago cumplir en su totalidad y si tengo alguna situación, alguna emergencia no me prohíben de salir “[...] es comisión y se tienen que aguantar los encargados; bueno... es casi como una comisión, (porque) no estoy declarado en comisión, no hay una resolución que me acompañe” (Dirigente sindical de empresa maquiladora de confecciones).

“No tengo (declaratoria), el anterior dirigente creo que tenía su resolución, yo creo que depende de la información de parte de la federación, de saber luchar y que sea para todos, no hay un reconocimiento del directorio [...] No tenemos una declaratoria en comisión permanente, nos dan 2 horas el día martes, [...] para eso tenemos que compensar fuera del horario de trabajo, por ejemplo, trabajar en otro turno, es un cansancio [...] (tener) asamblea, actividad y retornar a la empresa. Los días martes salgo yo y es directamente con el jefe de personal y el jefe de producción, ellos autorizan. Cuando tengo que salir para otros trámites tengo que pedir permiso al gerente y antes lo hacía con reemplazo [...]. Cuando hay conferencias, hay una resolución a nivel del ministerio y se puede salir.” (Dirigente de sindicato de empresa 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 ya que están un día por turno, yo al mes me perjudico solamente 2 días...se debe concientizar a la parte de la gerencia ya que no tiene conocimiento.” (Dirigente sindical de empresa de materiales de construcción). ■

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva no tuvo reformas desde 1943 y al mismo tiempo, es uno de los derechos sobre el que los trabajadores tienen escasa información para su ejercicio. A diferencia de otros derechos colectivos, 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, teniendo al sindicato como el principal protagonista del proceso, pues sin esta organización no sería posible el ejercicio de este derecho.

De acuerdo a la doctrina del Derecho Colectivo del Trabajo, la negociación colectiva 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 a una serie de artilugios para eludir las demandas presentadas en los pliegos petitorios.

La suerte de 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, que contiene un conjunto de demandas orientadas a mejorar las condiciones laborales en cada empresa. El pliego es presentado al empleador una vez al año, con el incremento salarial y el pago de beneficios complementarios al salario como la demanda central, sin mediación alguna.

Pocas veces las organizaciones sindicales pasan del tratamiento del pliego petitorio hacia otras fases de la negociación colectiva como son las etapas conciliatoria y arbitral, en las cuales intervienen el Ministerio de Trabajo (rol conciliatorio) o el juzgado de trabajo (rol arbitral), que determinan el cauce final de las demandas laborales en conflicto.

Si bien la legislación laboral no especifica la presentación de un pliego de peticiones como la primera fase de la negociación colectiva, esta práctica está muy extendida y reconocida por el Ministerio de Trabajo y los propios empresarios. Adicionalmente, la normativa establece la presentación de un pliego de reclamaciones al Ministerio de Trabajo una vez cumplido el plazo de 10 días calendario desde que el empleador rechazó o desatendió las demandas laborales previamente presentadas en el pliego de peticiones.

En la experiencia de las organizaciones laborales, la negociación directa del pliego de peticiones permitió a los trabajadores lograr importantes conquistas para el ejercicio de sus derechos, respaldados en algunos momentos con medidas de presión como la huelga. Sin embargo, no siempre es un medio para enfrentar con éxito

los diversos mecanismos de explotación laboral, por tratarse de un campo de relación desigual de fuerzas, donde los empleadores tienen el poder suficiente para eludir las demandas de los trabajadores, muchas veces con la complicidad del Estado.

Por esta razón, la suerte que corren los pliegos es siempre incierta, tal como se ejemplifica a continuación con el análisis de dos testimonios que muestran algunos de los caminos por los que transcurre.

En el primero, se destaca la experiencia 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, logrando resultados parciales. Esto ocurrió en un escenario donde las condiciones de trabajo son muy precarias y las relaciones obrero- patronales adquieren un carácter despótico, con un creciente maltrato laboral. La negociación del pliego fue antecedida por una huelga de 45 días que logró cambiar algunas condiciones laborales extremas, percibidas por los obreros como un caso típico de sobre explotación.

“En esta empresa el dueño nos ha maltratado 10 años y apenas nos hemos desligado de la esclavitud, nosotros trabajábamos de lunes a domingo, a veces 48 horas, con horas extras y horas nocturnas. Ha sido una explotación grande y por eso los compañeros se han cansado y han luchado largamente por otra situación en la que puedan salir beneficiados” (Dirigente sindical de una empresa manufacturera).

DIVAGAR Y ALARGAR EL TIEMPO: UNA ESTRATEGIA EMPRESARIAL PARA DISTRAER LA ATENCIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

“El primero y el último pliego petitorio que ha presentado el sindicato ha sido el 2010. Hemos tenido solicitudes verbales con la empresa, pero un pliego petitorio escrito jamás. La reacción ha sido algo fuerte por parte de la empresa, primero el gerente nos hace llamar a los dirigentes las 3 carteras principales y (nos dicen) ¿Qué pasa con esto? ¿Por qué sucede esta situación del pliego de peticiones? Nosotros estamos tratando de cumplir con ustedes y, ¿por qué hacen esto?”

► *... nosotros esperábamos como dirección del sindicato consensuar los puntos del pliego con el gerente, pero solamente nos dijo déjeme hablar con los encargados... a la semana los encargados sabían todo lo que estábamos pidiendo en el pliego, más que todo en el punto cuarto donde pedíamos el despido de los supervisores, o sea el de ellos, que maltrataban a los trabajadores.*

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 pasaje tampoco lo están cumpliendo, están viendo la forma de pagar para no incluir en la papeleta como parte del total ganado ...

En los 6 meses que ha durado la respuesta no se ha dado el bono de producción y eso es algo lamentable... dice que estito, que el otro, que en Venezuela no funciona el mercado, que el ATPDEA era mejor. Por esas situaciones hasta hora no zanjamos el bono de producción. Estamos viendo que se acoja a la realidad, a la Ley General del Trabajo, no estamos pidiendo que nos regalen, incluyendo la categorización, las primas anuales, lo que está en la Ley [...].

Ahorita estamos a los 7 meses y todavía no hay una respuesta suficiente; los tres puntos sencillos la empresa los ha zanjado a los 3 meses, pero después han venido los puntos fuertes y han tratado de apaciguar y distraernos para que esto se vaya enfriando, pero seguimos con la presión del sindicato y de la federación para que esto que hemos comenzado siga adelante. La verdad es que los de la empresa están divagando, y nosotros estamos luchando para lograr algo positivo para todos los compañeros” (Dirigente sindical de empresa manufacturera). ■

En el segundo caso, se recupera la experiencia del sindicato de una empresa pública de agua potable y servicios básicos. A pesar que la correlación de fuerzas en esta empresa es relativamente más favorable a los trabajadores, como en el caso anterior, el proceso de negociación de sus demandas arrojó resultados parciales. Los dirigentes sindicales atribuyen esto 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.

“... terminamos las negociaciones en el tema económico con buena fe [...] con la esperanza de que el ejecutivo nos cumpla con el tema social... Hasta ahora nos han venido con largas, pero hemos aprendido; hacia adelante

vamos a utilizar otro tipo de estrategia para lograr que el trabajador tenga lo que necesita de plano” (Dirigente de empresa de servicio de agua potable).

DIVIDIR EL PLIEGO PARA POSTERGAR LAS DEMANDAS: OTRA ESTRATEGIA EMPRESARIAL

“... tuvimos la oportunidad de presentar 4 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...”

... el primer pliego petitorio que defendimos fue del anterior dirigente... y todo estuvo referido al incremento salarial y alguna lucha por el incremento en el bono de movilidad [...] (este pliego no lo quiso aceptar directamente la gerencia y nos derivó a un directorio y allí nos hicimos un gran conflicto, casi nunca estuvieron de acuerdo en el porcentaje que nosotros pretendíamos negociar...

... 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... otra vez tropezamos con la misma piedra el siguiente año...

... nos equivocamos, no supimos presionar, ellos nos llevaron a su ritmo de trabajo y nos dijeron que después de firmar el tema económico (salarial) que tenía una fecha límite para presentar al Ministerio de Trabajo y en posteriores reuniones ir trabajando uno a uno. De por medio se presentaron algunos conflictos y llegamos a romper con el gerente quedando en la nada en el tema social.

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, quien sabe la creación de una guardería como dice la ley y una serie de peticiones sociales... Otro de los puntos que para nosotros es algo en este año es el de las horas extras, los recargos por jornada nocturna... aquí tenemos un reglamento interno heredado de la (anterior) empresa privada que tenemos que cambiarlo...” (Dirigente de empresa de servicio de agua potable).

NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS

De acuerdo a la información de la Unidad de Análisis de Conflictos de la Fundación UNIR, durante el año 2010 se produjeron 159 eventos conflictivos por razones “laborales y salariales” de acuerdo a la tipología utilizada por esta institución²⁶, ocupando el tercer en orden de importancia con un porcentaje del 13 por ciento, después de aquellos motivados por “medidas económicas/situación económica” y por asuntos vinculados a la “gestión administrativa” pública.

De lejos, el período junio – diciembre destacó como el de mayor conflictividad laboral con relación a la etapa enero – mayo, a tono con la irrupción general de un gran número de conflictos por diferentes causas (895 en comparación con 323 conflictos del primer período) (Cuadro 9).

Cuadro 9
Número de conflictos laboral/salariales, 2010

PERIODO	Nº de conflictos	%	% con relación al total de conflictos
Enero – Mayo	37	23.3	11.5
Junio - Diciembre	122	36.7	14.0
TOTAL	159	100.0	13.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Informe de Conflictividad social en Bolivia, 2010, Fundación UNIR Bolivia

Los conflictos que fueron motivados por problemas y demandas colectivas, estuvieron circunscritos en su mayoría a empresas o instituciones específicas. La desatención de los pliegos petitorios, el incumplimiento de convenios colectivos y la violación de determinados derechos laborales (despidos intempestivos, retrasos en el pago de salarios, penalización de la huelga, maltrato laboral y otros) fueron las razones más importantes. Estos problemas generaron resistencias y demandas que desembocaron en conflictos.

26. Es posible que el número de conflictos por esta causa sea mayor. En la tipología utilizada figura la variable “medidas económicas/situación económica” que en algunos casos abarca conflictos vinculados también con las remuneraciones.

Algunas movilizaciones y luchas intersectoriales destacaron en medio del gran espectro de conflictos suscitados durante el año; entre éstas, resaltan las movilizaciones contra las propuestas de ley del gobierno del MAS referidas al Código de Trabajo y la reforma del sistema de pensiones; las reivindicaciones de los trabajadores de salud, la demanda de incremento salarial del 12 por ciento y la lucha contra la medida de retiro de la subvención de los carburantes (“gasolinazo”).

Las luchas contra el anteproyecto del Código del Trabajo

El gobierno de Evo Morales se propuso, entre otras “políticas sociales” implementar una nueva ley laboral adecuada a la nueva CPE, para lo que formuló el “Anteproyecto de Código del Trabajo” que sustituiría a la Ley General del Trabajo vigente y a sus normas anexas. El espíritu pro-empresarial de esta propuesta de reforma se hizo manifiesto rápidamente cuando la entonces Ministra de Trabajo, Carmen Trujillo, al presentar públicamente el documento, señaló que *“los trabajadores y empresarios unidos puedan concretar la modificación de una nueva ley del trabajo después de 50 años”* (La Estrella del Oriente, 22/03/10) y que *“...ambos actores no somos enemigos, [...] tal vez antes teníamos rivalidad, ahora queremos cambiar esta figura y avanzar (juntos) en una ley”* (El Mundo, 22/03/10).

A través del Ministerio de Trabajo, el gobierno inició una amplia campaña nacional de socialización del anteproyecto, desoyendo las voces de rechazo y las propuestas alternativas de sectores laborales y de la COB, como entidad matriz nacional de los trabajadores. Los pronunciamientos de rechazo se transformaron en movilizaciones con un objetivo común: dejar sin efecto el anteproyecto del Código Laboral y avanzar en una propuesta conjunta de los trabajadores.

Las luchas de los obreros fabriles, maestros urbanos y rurales, trabajadores en salud, mineros y de otros sectores laborales lograron detener el tratamiento de esta propuesta que, a todas luces, limitaba el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y relativizaba los derechos laborales individuales. En suma, si bien la propuesta contenía algunos elementos progresivos en el reconocimiento de los derechos laborales individuales, se trataba de un proyecto de ley ambiguo, que buscaba conjugar la regulación de las relaciones laborales con formas de promoción del trabajo independiente, o bajo formas asociativas no

salariales. Además, insistía en las viejas normas que preservan y profundizan las barreras que impiden el adecuado ejercicio de los derechos colectivos.

Las luchas contra el proyecto de ley de pensiones

Otra de las políticas impulsadas por el gobierno para el 2010, fue la aprobación de una nueva ley de pensiones. Los trabajadores organizados de varios sectores laborales (maestros, fabriles, trabajadores en salud, mineros, trabajadores municipales, médicos, entre otros) resistieron el tratamiento y aprobación del proyecto de ley, articulando nuevamente una lucha conjunta con argumentos críticos a su orientación y alcances.

Se trataba de recuperar los principios de solidaridad, universalidad y unidad de gestión y, cuestionar públicamente el trabajo de una comisión mixta (dirigentes de la COB y de organizaciones nacionales y representantes del gobierno) que a toda costa pretendió darle legitimidad a la propuesta gubernamental que sigue asentada en el principio de capitalización individual y que no contribuye a resolver los problemas de cobertura y calidad del sistema de pensiones. Las movilizaciones efectuadas durante el segundo semestre del año del 2010 no lograron el objetivo de frenar la aprobación de la ley.

Las luchas de los trabajadores de salud

La crisis de los servicios públicos de salud parece haber tocado fondo, arrastrando consigo una aguda precarización de las condiciones laborales de los trabajadores en salud. El principal problema, tiene que ver con la falta de equipamiento técnico y de insumos médicos, lo que terminó afectando seriamente la atención a los usuarios. En este marco, la extrema flexibilización de los contratos de trabajo bajo el amparo del Estatuto del Funcionario Público, la ley de municipalidades, la ley marco de autonomías y otras normas anexas, se tradujo en una fuerte restricción del ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores del sector.

En varios casos la movilización de los trabajadores logró frenar, así sea parcialmente, la generalización de los contratos eventuales y a plazo fijo, la confiscación de numerosas conquistas laborales, la violación del fuero sindical y otras acciones atentatorias encaradas por los gobiernos municipales con el pretexto de avanzar en una gestión autónoma. Paros de brazos caídos, huelgas

escalonadas, marchas callejeras y tomas pacíficas de instalaciones del sector, fueron las medidas principales asumidas por los sindicatos de varios establecimientos de salud, que se vieron obligados a la acción directa como la única forma de enfrentar la proliferación de medidas anti laborales.

Por un incremento salarial del 12 por ciento

Como en años anteriores, la posición del gobierno fue la misma, es decir, la de resistirse al aumento salarial. En este sentido, se determinó un pobre incremento salarial del 5 por ciento para el año 2010, para los trabajadores de salud y del magisterio fiscal, del 3 por ciento para el personal de la Policía Boliviana y de las Fuerzas Armadas y del 5 por ciento como base de negociación del incremento salarial para los trabajadores del sector privado. Nuevamente, esta disposición excluyó a los funcionarios públicos, siguiendo una lógica de discriminación en el trabajo que se extiende al ámbito salarial, partiendo de una distinción perversa entre los trabajadores sujetos al régimen de la Ley General del Trabajo y al régimen del Estatuto del Funcionario Público.

El porcentaje de incremento salarial en ese momento fue superior al índice de la inflación pasada y permitió coyunturalmente una cierta recuperación del salario real, sobre una base muy reducida. Sin embargo, en los primeros meses del 2010, la inflación - concretamente en el rubro de alimentos - ya había incidido nuevamente en la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, por lo que el aumento ni siquiera sirvió para compensar su efecto. Ese año, 61 de cada cien asalariados no lograba cubrir con su salario ni siquiera el costo de una canasta de alimentos, es decir, el valor de los medios de vida necesarios para recuperar sus energías físicas. Así, la política salarial siguió favoreciendo a la ganancia empresarial y el control del gasto fiscal, a costa de mayores sacrificios para los trabajadores y sus familias.

Los trabajadores del magisterio y de la salud pública rechazaron el incremento considerándolo mísero e insuficiente para aliviar la crítica situación de sus ingresos, cuyos promedios mensuales bordearon los 1.400 bolivianos, mientras que el aumento apenas les representaba 70 bolivianos al mes. Por su parte, los trabajadores fabriles, mineros, constructores, trabajadores municipales y otros sectores laborales también rechazaron la

medida, calificándola de atentatoria por empeorar el estado de pobreza en que viven; demandaron un aumento salarial de por lo menos el 12 por ciento.

Fiel a su orientación política y económica, el gobierno desestimó estas demandas, provocando varias jornadas de lucha. Paros escalonados, marchas callejeras, bloqueos, piquetes de huelga de hambre, la convocatoria a una huelga general e indefinida y a una marcha desde la emblemática localidad de Caracollo como corolario de estas medidas, fueron los recursos utilizados en procura de un mayor aumento salarial. “*¡No queremos migajas!, ¡Muera el incremento del 5 por ciento!, ¡Que renuncie la Ministra de Trabajo!*”, fueron algunas de las voces de protesta más frecuentes de los trabajadores (Opinión, 05/05/10).

Las movilizaciones no lograron modificar el porcentaje de incremento salarial, sin embargo, el balance realizado por algunas organizaciones laborales fue positivo, porque se logró un importante grado de conciencia entre los trabajadores sobre el carácter de clase del partido en función de gobierno y su afinidad con los intereses de los grandes empresarios y de la pequeña burguesía del campo y las ciudades.

“Nosotros rechazamos el incremento porque conduce a la explotación. Por eso la lucha de los trabajadores debe continuar con medidas de presión...” (Dirigente minero, La Razón, 07/05/10).

Todos contra el “gasolinazo”

El gobierno de Evo Morales soportó en la última semana de diciembre del 2010 una de las mayores crisis políticas y sociales desde el 2006, a causa de las multitudinarias manifestaciones de los trabajadores y de los sectores populares en rechazo al D.S. N° 748, que incrementó los precios de nueve derivados del petróleo. La medida afectó los precios de la gasolina y el diesel, entre un 57 a 83 por ciento, afectando a la débil economía popular, duramente golpeada por las políticas de ajuste salarial y el desempleo.

El brutal aumento del precio de los carburantes, inédito en el país, trajo a la mente de los sectores sociales movilizados las medidas de ajuste económico de los primeros gobiernos neoliberales para estabilizar los precios y controlar el gasto fiscal, con enormes costos sociales para los trabajadores y la población en general. Se entiende así por qué los sectores populares denominaron a la medida como el “gasolinazo”.

El Vicepresidente del país y otros voceros gubernamentales pretendieron vanamente justificar la medida argumentando que la subvención de los carburantes significaba un “desangramiento” de varios cientos de millones de dólares para las arcas estatales, incluyendo el impacto del contrabando. Las medidas compensatorias anunciadas por el gobierno hacían referencia a incrementos salariales, programas de reactivación económica, aumento de bonos y rentas, la implementación de programas de generación de empleo, programas crediticios para artesanos y gremiales y el congelamiento de precios de las tarifas de servicios básicos (agua potable, energía eléctrica y telefonía), pero no lograron desmovilizar a las organizaciones laborales y sociales que presionaron por la derogatoria del decreto.

En menos de una semana, el gobierno se vio obligado a abrogar el decreto, lo que no impidió el alza de los precios de los productos básicos de la canasta familiar, con graves efectos sobre la capacidad de compra de los salarios e ingresos laborales. Las movilizaciones de los trabajadores por una mejora salarial acorde a las variaciones en el índice de inflación tampoco se dejaron esperar. La reacción de los diversos sectores sociales no sólo sirvió para condenar la medida y lograr el retroceso del gobierno, sino que abrió el espacio para el debate de los resultados de la “nacionalización de los hidrocarburos” y su relación con los intereses de las transnacionales petroleras, que continúan controlando y obteniendo grandes beneficios de las actividades hidrocarburíferas en el país.

El ejercicio del derecho a la huelga

Como fuera señalado, durante la gestión 2010 el ejercicio de los derechos colectivos continuó siendo restringido, en particular el derecho a la huelga. Se destacan a continuación algunos casos relevantes que ilustran las formas en que se vulnera este derecho.

CASO 5

Magisterio en huelga: Día no trabajado, día no pagado

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, que repitió la

vieja fórmula de ajuste en función de la variación del Índice de Precios al Consumidor, antes que su adecuación al salario mínimo vital reflejado en el costo de la canasta familiar. La demanda laboral exigió un aumento salarial del 12 por ciento, al menos para contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo.

La demanda fue objetada por el gobierno con argumentos similares a la de los gobiernos anteriores: 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, entre otros. Reiterando que el porcentaje establecido por el gobierno era “innegociable”, un viceministro sugirió que los trabajadores deben acostumbrarse “*a vivir con pan y café*” (ASR, 19/06/10).

La demanda laboral y las negociaciones culminaron con un acuerdo entre dirigentes de la COB y representantes del gobierno ratificando el 5 por ciento de incremento salarial que 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 exigiendo nuevamente el 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, concretándose en las papeletas de pago del mes de julio con montos que superaron la mitad de los haberes percibidos por los maestros. El argumento expuesto fue el que siempre impusieron los poderosos, que declara ilegal toda huelga no enmarcada en los procedimientos establecidos por la ley, más todavía en el caso del sector del magisterio que está regido por el Código de la Educación que no contempla el derecho a la huelga y otros derechos colectivos en general. No sólo 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).

Fueron varias las voces laborales que criticaron la medida y buscaron justificar el derecho de los trabajadores a la huelga:

“Lamentamos la actitud del gobierno de Evo Morales que una vez más muestra su verdadero rostro de anti-obrero cuando anuncia descuentos por huelgas generales... el gobierno endurece su posición y asegura que será inflexible con los maestros y se prevé que también aplicará la misma receta con otros sectores laborales, cuando recurran a la huelga general como un derecho fundamental a la protesta laboral,... el derecho a la huelga está consagrado en la nueva Constitución Política del Estado,... no reconocerlo como tal, no obstante de haber cumplido con todas las instancias legales, hace que el gobierno se constituya en el violador de su propia constitución...” (Dirigente COD Potosí, El Potosí, 27/05/10).

“... el propósito del gobierno es liquidar no sólo las conquistas sociales de los trabajadores, sino atentar contra su propia existencia, generando división como ocurrió en el reciente conflicto, además de promover acciones antidemocráticas y anticonstitucionales como el descuento que se anuncia por la huelga que se hizo, tomando en cuenta que esta huelga fue legal y legítima por parte de los maestros” (Dirigente del magisterio urbano de Potosí, El Potosí, 27/05/11).

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. Por una parte, el ministro de Educación prohibió la instalación de piquetes de huelga de hambre de los maestros en las unidades educativas del país, atribuyéndose unas atribuciones que no figuran en ninguna norma para coartar la movilización de los maestros con el pretexto de garantizar la continuidad de las clases y defender *“el derecho de los maestros que quieren pasar días”* (La Razón, 17/05/10). No dudó en convocar a la Policía para resguardar los establecimientos educativos y evitar cualquier intento de organización de piquetes de huelga. Por otra parte, el gobierno influyó en las organizaciones de padres de familia y de campesinos para que estas entidades se movilizaran contra los trabajadores del magisterio urbano en una clara acción represiva.

El rechazo y la atención parcial o no satisfactoria de las demandas laborales, no sólo instalan el conflicto, sino también abre las posibilidades para que los trabajadores organizados adopten medidas de presión como el paro, para lograr la atención de sus reivindicaciones. Generalmente en el país, las huelgas laborales estuvieron precedidas por

la presentación de demandas y las respuestas de los empleadores, lo que establece un importante antecedente del derecho consuetudinario para el reconocimiento de estas medidas y por tanto, para su no penalización.

La huelga del magisterio urbano no fue intempestiva, fue antecedida por una demanda laboral colectiva y fue asumida ante el rechazo recurrente del gobierno acerca de la petición de incremento salarial del 12 por ciento; es decir, fue efectuada en el marco de un conflicto colectivo de trabajo que es la razón de ser de una medida de hecho. En tal sentido, los descuentos y otras medidas descalificadoras adoptadas por el gobierno no tienen buen asidero, más que aquel proveniente de una lectura unidireccional de algunas normas laborales.

CASO 6 Marchas del sector salud castigadas con el despido

En el escenario de las movilizaciones efectuadas por las organizaciones laborales en contra del proyecto de ley de pensiones, los trabajadores y profesionales en salud pública de La Paz protagonizaron una marcha callejera de mandiles blancos en rechazo del proyecto del Seguro Único de Salud. Se consideraba que esta medida ahondaría la crítica situación de los servicios de salud y de las condiciones laborales al universalizarse el acceso a la prestación de salud pública sin una mejora sustancial de la infraestructura y equipamiento, el acceso a insumos y en la dotación de ítems para todos los niveles de atención.

De acuerdo a la denuncia pública realizada por un dirigente del gremio de profesionales médicos, cinco empleados (tres médicos y dos trabajadores en salud) fueron despedidos por una autoridad del sector, debido a su participación en la medida de protesta. Entre los despedidos figuraba el principal directivo de la organización local de médicos y cabeza visible de la movilización, quien denunció:

“Nos hemos visto sorprendidos en horas de la mañana, ante la presencia del director quien nos entregó memorándums sin justificación alguna, incluyendo a dos personas en período de lactancia... Creo que ésta es una represalia por el hecho de salir a las calles a reclamar y defender algo que está mal planteado por las autoridades de Gobierno, no hay justificación alguna para los despidos” (El Diario, 28/09/10).

Los memorándums de despido constituyeron la evidencia de la penalización de la medida de protesta. La autoridad involucrada justificó los despidos señalando que los funcionarios afectados habrían incurrido en supuestas faltas laborales (incumplimiento de horarios, cobros indebidos, maltratos a pacientes y mal desempeño de funciones). Sin embargo, según los denunciantes, no hubo proceso administrativo previo alguno, tal como establece las normas internas, para verificar y sancionar las supuestas faltas. (Los Tiempos, 28/09/10).

La presión del gremio de 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.

LA FUERZA DE LA ACCIÓN COLECTIVA

Trabajadores de salud: La emergencia permanente

Uno de los sectores laborales que más se movilizó en procura de sus reivindicaciones durante el 2010 fue el de los trabajadores en salud pública, afectados por la aplicación generalizada de políticas de flexibilidad contractual, salarial, funcional, horaria, etc. Estas políticas violan los derechos laborales y llevan al deterioro creciente de sus condiciones de trabajo. Las capitales de Cochabamba y Santa Cruz fueron los principales escenarios de las luchas de los trabajadores de este sector. La información publicada en los medios de comunicación escritos da cuenta de 18 conflictos sectoriales durante el año 2010 que implicaron huelgas, marchas callejeras y tomas pacíficas de entidades públicas de salud, principalmente en las mencionadas ciudades.

Las causas más importantes para la movilización fueron tres: 1) el cambio de contratos laborales a contratos civiles como parte del proceso de implementación de las autonomías municipales y departamentales que contempló, entre otras cosas, la transferencia de la administración de los servicios públicos de salud y educación a estas instancias; 2) el deterioro creciente de los servicios públicos de salud (infraestructura, equipo médico, insumos en general, insuficiente mantenimiento de equipos y personal insuficiente para cubrir la demanda) por la negligencia de las autoridades municipales

y departamentales y, 3) el incumplimiento de convenios colectivos y salariales que contribuyeron al empeoramiento de las condiciones de trabajo.

El cuadro 10 ilustra el panorama de conflictos laborales protagonizado por los sindicatos de trabajadores en salud en el país, planteando múltiples demandas a los gobiernos municipales y departamentales.

A continuación, se destaca un caso emblemático de las luchas de los trabajadores en salud.

CASO 7 Los trabajadores de un maternológico en tiempos de autonomías municipales

Continuando la lucha de períodos anteriores, el sindicato de un maternológico de la capital cruceña dependiente del gobierno municipal, realizó varias medidas de presión demandando la mejora de sus condiciones laborales, en particular, estabilidad laboral y aumento de los salarios, además del mejoramiento del servicio a los usuarios. El 2010, el sindicato denunció una vez más el grado extremo de precariedad laboral de los trabajadores y las malas condiciones de la infraestructura del servicio, logrando una respuesta parcial de las autoridades municipales.

Según un dirigente sindical, el hospital tiene cerca de 380 empleados, de los cuales el 64 por ciento son trabajadores auxiliares y de servicio, estos últimos conocidos como “trabajadores manuales”. Los contratos varían según el origen del presupuesto (Tesoro General de la Nación, la gobernación departamental, el municipio y recursos propios por el cobro de los servicios). Como parte de un proceso creciente de flexibilización laboral en las instituciones públicas, los trabajadores asalariados con “fondos propios” y del gobierno departamental no tienen estabilidad laboral, están sujetos a contratos eventuales y a plazo fijo, con las remuneraciones más bajas y sin cobertura de los beneficios previsionales.

“Los trabajadores... somos 380 tanto del TGN, prefectural como del municipio, pero sólo 90 tienen contrato indefinido que se negoció con el municipio después de muchas huelgas. El resto, casi 300 hace 2 años que están como eventuales [...] el año pasado han estado en huelga en enero, el municipio no ha querido resolver esta situación. Han requerido apenas unos 10 trabajadores de los contratados manuales y quedó así.”

Cuadro 10
La lucha de los trabajadores en salud, 2010

LUGAR	INSTITUCIONES DEMANDADAS	DEMANDAS	N° DE CONFLICTOS
Santa Cruz	Gobierno Municipal Gobierno Departamental	<ul style="list-style-type: none"> Personal e insumos médicos para Hospital de Niños Incremento de personal y mejores condiciones de trabajo Mejora de condiciones de trabajo y más recursos humanos. Dotación de ítems e insumos a Maternidad Cumplimiento de demandas postergadas Rechazo a nuevos contratos de trabajo bajo relación civil Reincorporación de trabajadores a contrato despididos Dotación de insumos y pago a proveedores. Atención a demandas para mejorar atención en centros hospitalarios. Rechazo del proyecto de ley de pensiones 	9
Cochabamba	Gobierno Municipal Gobierno Departamental	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de disposiciones de incremento salarial Rechazo a contratos civiles y respeto a los contratos laborales actuales. Provisión de insumos médicos y mejora de infraestructura Dotación de ropa de trabajo, insumos, pago de refrigerios y otros. Atención de demandas postergadas 	5
La Paz	Servicio Departamental de salud	<ul style="list-style-type: none"> Rechazo a despidos y apoyo a dirigente de médicos Rechazo de los proyectos de ley de pensiones y sistema único de salud 	1
Tarija	TOTAL	<ul style="list-style-type: none"> Cambio de directivo de recursos humanos 	3
TOTAL			18

FUENTE: Elaboración propia con base en información hemerográfica del OBESS – CEDLA, 2010.

... Hay contratos prefecturales que cambian cada año y no tienen beneficios, como los contratos en línea en limpieza, los contratos en línea del Programa de Prevención de Dengue. Al personal municipal se le paga igual con fondos del TGN, pero hay compañeros a los que les pagan por contrato 1.000 bolivianos... nosotros ganamos un poco más por los años de servicio...” (Dirigente sindical del maternológico).

La inestabilidad y precariedad laboral en este hospital, en particular entre los auxiliares y trabajadores de servicios que en muchos casos fueron retirados y recontratados como “consultores en línea”, muestra la forma en que el propio Estado utiliza normas como el Estatuto del Funcionario Público, la Ley Marco de autonomías y otras normas administrativas y municipales, para encubrir las relaciones laborales bajo contratos civiles y vulnerar todos los derechos de los trabajadores.

“... las autoridades que entran de turno, se creen dueños, nos están quitando los derechos, peor con esta

autonomía, estatutos autonómicos, para ellos no valen los derechos, los convenios que hay a nivel nacional... ahora nos están tratando como peones, lamentablemente es la realidad y hay que aceptarlo, o te vas.

Teníamos más antes un bono de transporte del hospital, [...] conseguimos que nos lo den, era 40 pesitos, ahora esos 40 nos lo ha quitado el municipio

Teníamos un bono solidario, si se atendía a todos los pacientes era 10 por ciento para todo el departamento y se lo dividía, ... eran unos 60 pesos que nos servía para fin de mes, para el pasaje o para llevar algo a nuestra casa. Ahora, para pedir ropa de trabajo, material hay que hacer paros, huelgas. Un tiempo atrás hemos sufrido de la comida, nos quitaron la comida, no había carne ni para el paciente...” (Dirigente sindical del maternológico).

La pérdida creciente de la calidad del empleo estuvo acompañada de un evidente desmejoramiento de los servicios de salud debido a problemas con la infraestructura, la

falta de mantenimiento de los equipos médicos, la insuficiente provisión de insumos y la carencia de alimentos para los pacientes internados. Esta situación llevó al sindicato de la maternidad a recurrir a la huelga y a otras medidas de presión para tratar de cambiar la situación, siguiendo un proceso de lucha iniciado hace varios años. Como nunca, la demanda por la mejora de las condiciones laborales se articuló con la defensa del derecho a la salud pública de la población.

“La huelga del año pasado (2010) fue porque nos dieron presupuesto del POA para la comida y el gobierno municipal lo redujo, llegó el mes de septiembre y empezaron a ajustar y las empresas proveedoras no quisieron traer carne. Tuvimos que recibir carne donada de diferentes instituciones, los trabajadores no podían tomar ni café ni leche siendo que el sueldo no nos alcanza, trabajamos 12 horas algunas y nos podemos contagiar alguna enfermedad.

... nos dijeron que por qué los sindicatos se metían en el POA y dijimos: porque nosotras somos las que trabajamos directamente con las pacientes y vemos la necesidad”. (Dirigente sindical del maternológico).

Mientras se realizaba la huelga, el sindicato efectuó marchas callejeras y tomas simbólicas de la maternidad, para frenar las reconversiones de los contratos laborales en contratos civiles, logrando parcialmente su cometido. Los trabajadores reconocieron que la movilización y acción colectiva ha pasado a constituir una de las pocas alternativas para el logro de sus reivindicaciones, en medio de limitaciones y un ambiente de presiones en contra de los dirigentes, los trabajadores de base y de la organización.

“Con la huelga se logró que compren equipamiento, no en su totalidad, pero ha llegado, aprobaron los recursos para la comida porque querían quitarnos a los trabajadores. Se ganó también con algunos contratos y el pago de sueldos a la gente.

... nos miran como carne de cordero, no nos quieren por ser buenas, por reclamar nuestros beneficios, pero gracias a Dios que somos una fraternidad que cuando queremos resolver alguna cosa todos vamos, aunque tengamos diferencias; cuando es conquista social, todos ganamos porque somos unidos.

... Nosotros queremos hacernos escuchar nada más, pero últimamente todo lo hace el directorio del hospital y el poder autonómico es muy grande”. (Dirigente sindical del maternológico).

Las conquistas de los obreros de la industria

Fueron varias las luchas de los sindicatos de trabajadores de la industria en defensa de sus derechos y conquista de otras reivindicaciones; se subraya a continuación una de éstas que tuvo lugar en una empresa transnacional.

CASO 8 Arrancando derechos en una industria transnacional

El sindicato de trabajadores de una conocida empresa industrial inició hace más de 10 años una etapa diferente en la lucha por sus derechos debido al cambio de propietarios a manos de una empresa transnacional. El cambio implicó la reorganización del trabajo y las relaciones laborales en la empresa, con una drástica reducción de la planta estable de trabajadores; menos trabajadores para atender una mayor demanda, tanto en el país como en el extranjero.

“... cuando ellos llegaron en 1999, aplicaron una forma de trabajo que violaba los derechos que teníamos los trabajadores por ley... hemos ido presentando demanda tras demanda, pliego de peticiones, pliego de reclamaciones en forma regular para defendernos ante esta agresión, porque esta transnacional llega y retira 250 a 300 personas. Nosotros aproximadamente éramos 600 y nos hemos quedado con aproximadamente 240 a 250 compañeros” (Dirigente sindical de la empresa).

Como parte de las políticas de reducción de costos laborales, se externalizaron las tareas de mantenimiento, comercialización, carguío y otras, dando lugar a la formación de dos “empresas satélites” y a un grupo de contratistas “independientes”.

En estas unidades periféricas se contrataron a operarios, técnicos, choferes y ayudantes sujetos a contratos eventuales y a plazo fijo (generalmente anuales), con salarios por debajo del promedio de los obreros de planta, sin derechos laborales y marginados de la afiliación sindical.

“... hay compañeros que son eventuales que en el término moderno se les llama tercerizados, tenemos más de 100 compañeros que están en esa situación en diferentes secciones, en producción, tenemos compañeros mecánicos, estibadores y también compañeros que son distribuidores autorizados y que... desde hace mucho tiempo aparecen como independientes... (Dirigente sindical de la empresa).

Además de persuadirlos para que se integren al sindicato, la dirigencia asumió la defensa de los derechos de este grupo de obreros externalizados, buscando su reconocimiento como trabajadores dependientes de la empresa matriz; el objetivo fue logrado a medias. A propósito, la Ley General del Trabajo no reconoce la figura de la subcontratación y establece que toda persona que trabaja por un salario bajo la dependencia y subordinación a un empleador se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la LGT 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.

“... como dirección sindical hemos logrado que 82 compañeros de los diferentes grupos... entraran a formar parte de la empresa, fruto de una negociación. Estos compañeros cuentan con derechos, por la permanente vigilancia que hacemos, aunque todavía hay discriminación porque no tienen algunos beneficios que los que somos contratados directamente en la empresa percibimos siendo que trabajamos juntos en la misma sección de trabajo”. Sin embargo, existen otros compañeros que siguen siendo eventuales o tercerizados... Es una tarea difícil la que tenemos adelante, pero que en su oportunidad nos planteamos que desaparezca” (Dirigente sindical de la empresa).

El despido intempestivo sin beneficios sociales de cuatro de los obreros de una de las empresas satélites fue el detonante para la declaración de una huelga por el sindicato en el último trimestre del 2010, en un escenario de conflictos por compromisos incumplidos una y otra vez por los gerentes de la industria.

“... llegamos al 2010 y había convenios, actas de entendimiento que no se venían cumpliendo, teníamos 3 ó 4 puntos pendientes de solución, fuimos al ministerio y ni allí se pudo definir. La gota que rebalsó el vaso

fue el despido injustificado de cuatro compañeros que eran de la subempresa (satélite); entonces planteamos la demanda, porque si hay algo que duele es ser despedido. El motivo era que estos compañeros habrían ingerido bebidas alcohólicas en horario de trabajo, pero, después que el personal de supervisión hiciera esta observación igual los mandaron a trabajar en la mañana y por la tarde se dedicaron a armar tarimas, entonces, cuando regresaron recién se les hizo la observación...” (Dirigente sindical de la empresa).

Cumpliendo con la norma, el Ministerio de Trabajo emitió una resolución favorable al sindicato, ordenando la reincorporación de los trabajadores; la resolución no fue acatada por la empresa, provocando la radicalización de la huelga.

“... hicimos la reclamación ante el Ministerio de Trabajo y hubo un instructivo para la inmediata reincorporación de los compañeros; la empresa no quiso aceptarlo con una serie de artimañas obligándonos a tomar la decisión de ir a la huelga de brazos caídos” (Dirigente sindical de la empresa).

Junto a la demanda de reincorporación, el sindicato exigió el cumplimiento de los convenios laborales anteriores que establecían la mejora de algunas condiciones laborales. En realidad, la transnacionalización de la empresa implicó un mayor grado de incumplimiento de la legislación laboral y de los convenios suscritos con los trabajadores.

A los despedidos, “... se sumaban los convenios incumplidos, horas extras no pagadas en las gestiones 2005 al 2008, incumplimiento en la dotación de ropa de trabajo... y otro punto fuerte y de preocupación para nuestra estabilidad laboral: la inversión. El gerente ¿qué es lo que responde? la máquina no se compra hasta que se funda... La verdad es que apenas ha invertido, todo viene de la gestión de los administradores bolivianos han dejado pan comido: infraestructura moderna, filtros nuevos, etc (Dirigente sindical de la empresa).

La huelga de los trabajadores pudo más que la resolución ministerial de un Estado débil para hacer cumplir la ley. La empresa intentó declarar la medida de presión como ilegal, sin embargo, el incumplimiento de un pliego de reclamaciones

anterior, proporcionaron la suficiente “legalidad” y aliento a la medida adoptada.

“Con esta transnacional tuvimos que sacar experiencia de compañeros del pasado y así nos organizamos... Durante los 5 días que duró la huelga los compañeros reaccionaron positivamente, nosotros como dirigentes coadyuvamos que la huelga sea pacífica y nos quedamos en las instalaciones de la empresa para resguardar nuestras máquinas, nuestra infraestructura... hacíamos rondas 2, 3 de la mañana con los compañeros dirigentes, más los delegados...”.
“Sobre los cuatro compañeros se logró mantener su fuente de trabajo con derechos, para nosotros fue un buen resultado. En cuanto a las horas extras se ha cancelado en un 50 por ciento y actualmente tenemos reuniones en el Ministerio de Trabajo pidiendo que se dote la ropa de trabajo como manda la ley. Lo más difícil es lograr que se reinvierta en la planta, eso no hemos logrado, estamos haciendo las negociaciones.

En alguna medida llegamos a salir bien parados porque no olvidemos que estábamos frente a una transnacional con políticas, con poder económico, social a nivel mundial...” (Dirigentes sindicales de la empresa).

Los dirigentes y trabajadores valoraron la experiencia ganada en este proceso, conscientes que su acción colectiva ayudará no solo a sus conquistas laborales, sino, en general a fortalecer la lucha de todos los trabajadores.

“... el mayor logro es la unidad y el compañerismo de 250 a 300 trabajadores que estamos fortaleciendo a la base trabajadora con nuestras reivindicaciones justas, al no permitir que por ningún motivo nos quiten nuestros derechos.

... justamente, nuestros compañeros han sacado como conclusión que la unidad de los trabajadores va ser el único camino que nos lleve a mejores días y mientras no compartamos la solidaridad, no vamos a encontrar una salida a los problemas que tenemos los trabajadores.

Estamos convencidos que como trabajadores nos tenemos solamente a nosotros, en función a esta experiencia hemos logrado concientizar a nuestros compañeros de base de que este antagonismo en algún momento se tiene que definir porque históricamente los grandes pensadores profetizaron que mientras haya un empleador, un explotador y un explotado esta lucha va permanecer” (Dirigente sindical de la empresa).

Protección social : La reforma del sistema de pensiones

El 10 de diciembre de 2010, el presidente Evo Morales promulgó la Ley de Pensiones N° 65 luego de un proceso de lucha política entre las organizaciones laborales y el gobierno, que enfrentó el proceso en alianza con la dirigencia nacional de la COB. Las organizaciones de trabajadores pelearon por una reforma que tuviera como responsables al Estado y a las empresas, mientras que el gobierno apostó más bien a modificar parcialmente el sistema privado de pensiones vigente desde 1996 (Seguro Social Obligatorio - SSO). La movilización por un sistema de pensiones capaz de garantizar la protección social y una jubilación digna para todos los trabajadores, fue uno de los hechos sociales más importantes del pasado año.

La principal característica de la nueva ley de pensiones es que preserva el principio de capitalización o ahorro individual del Seguro Social Obligatorio instaurado por el gobierno de Sánchez de Lozada; solamente se han incorporado algunos cambios con relación a las barreras de acceso a la jubilación, como la disminución de la edad a 58 años²⁷ y el porcentaje del salario referencial (de 70 a 60 por ciento). La nueva norma también integra los regímenes de la seguridad social de largo plazo y determina un porcentaje de aporte patronal y laboral, para crear un fondo solidario destinado a

mejorar las rentas muy bajas. No deja de ser esto una paradoja, en la medida en que esas rentas son el resultado del espíritu individualista de un sistema que ahora se quiere seguir manteniendo.

Con esta nueva reforma, el acceso a una pensión de vejez y otras prestaciones sociales seguirá dependiendo casi exclusivamente del ahorro de los trabajadores, cosa muy complicada si consideramos las condiciones de inestabilidad laboral y los bajos salarios que estos deben enfrentar. Además, las otras condiciones que prevalecen en el mercado de trabajo, es decir el desempleo, el asalariamiento sin derechos y la concentración en ocupaciones independientes, seguirán siendo factores que excluyan a los trabajadores del acceso al sistema de protección social.

El 2010, el 63 por ciento de los asalariados y el 97 por ciento de los trabajadores independientes no cotizaban a las AFP en las principales ciudades del país. Con la reafirmación de su orientación neoliberal, la nueva reforma implementada desde el 2011 posterga una vez más la protección social en la vejez como un derecho humano universal y como función social del Estado²⁸.

En cuanto a la calidad de las prestaciones de jubilación, como es lógico, los bajos salarios en la vida activa se convierten por lo general en rentas de jubilación insuficientes para cubrir los costos de la subsistencia en la vejez.

Existen dos grupos de jubilados en el país:

a) los que aportaron al anterior sistema de

27 En el caso de las mujeres, por cada hijo nacido vivo se le disminuirá un año hasta un máximo de tres años, pudiendo jubilarse a los 55 años ya sea con una pensión solidaria o una pensión de vejez. Alternativamente, Si la asegurada tuviera 58 años, se le añadirá un año de aportes por cada hijo nacido vivo hasta un máximo de tres años.

28 Considerando la fuerza laboral a nivel nacional, solo el 12 por ciento se halla cubierta por el sistema de pensiones.

reparto simple que tuvo vigencia hasta 1996 y b) los que fueron trasferidos al nuevo sistema de capitalización individual (SSO) a partir de ese año, con el reconocimiento de sus aportes previos bajo la modalidad de compensación de cotizaciones.

Hasta el 2010, la mayor parte de los jubilados accedió a una pensión en el marco del antiguo sistema de reparto; el 96 por ciento tenía una renta igual o menor a 1.200 bolivianos, o el equivalente a 28 por ciento del costo de la canasta familiar básica. Las jubilaciones en el sistema de capitalización individual recién comenzaron a efectivizarse alrededor de 2006, alcanzando a las personas que cumplían los requisitos exigidos para hacerlo con su compensación de cotizaciones y sus aportes adicionales en el nuevo sistema. Los primeros en acceder a la jubilación fueron los trabajadores con mayor densidad de aportes y monto acumulado en sus cuentas personales (se había roto el principio de solidaridad inter-generacional); de esta manera el 60 por ciento se jubiló con un monto superior a los 1.200 bolivianos, aunque el 90 por ciento de su renta provenía de la compensación de cotizaciones; es decir, que la promesa de mejorar la calidad de las prestaciones con la reforma de 1996 no se había cumplido (Cuadro 11).

Monto (Bs)	S. Reparto	SSO
Total	100	100
Hasta 1.200	96,9	40,1
1201-2.200	2,7	21,6
Más de 2.200	0,4	38,3

Fuente: SENASIR, 2009 y AP, 2010

Habiendo llegado a los 60 años o más con expectativas de jubilarse, un porcentaje importante de los asegurados no pudo hacerlo por el bajo monto de las rentas que iba a percibir con relación a su salario referencial y prefirió esperar otro momento para hacerlo en mejores condiciones. El 2010, el gobierno tuvo que reconocer el fracaso de la capitalización individual para asegurar una renta digna y avanzó en una reforma parcial del sistema, pero el problema de las bajas rentas subsiste agudizando la desprotección social de la mayor parte de los trabajadores en la edad adulta mayor.

PENSIONES QUE NO ALCANZAN PARA VIVIR

“Estoy jubilado hace cuatro años, vivimos entre tres con mi esposa y mi hijo. Me jubilé con 700 Bs y con los aumentos de cada año ha llegado a 980 Bs, no es nada. Mire, para servicios básicos tienes que destinar 300, ya te queda 400 no más para todo lo demás, creo que ni siquiera alcanza para la carne, yo apenas puedo solventar para el té, azúcar para eso y los pasajes, porque después mi esposa apoya vendiendo, su pollo broaster saca en las noches [...] a esta edad si nos enfermamos tenemos que gastar una consulta de 60 o 70 Bs, aparte de eso comprar los medicamentos, a la Caja solo se va a perder el tiempo [...] tenemos que sacri/carnos, tenemos que idearnos que más hacer, entonces yo por necesidad hago algunos trabajitos, y a veces tampoco resulta porque hoy en día hay una competencia desleal en todo lugar, por lo que hay que saber bandearse” (Jubilado).

“He trabajado en interior mina, después en una fábrica de acrílicos que se ha cerrado de la noche a la mañana, su dueño se ha escapado sin pagar dos años de nuestros aportes a las AFP y nos ha perjudicado en gran manera. He alcanzado a 26 años de cotizaciones y me he jubilado a mis 53 años por ser minero con 761 bolivianos, con los aumentos ahora recibo 1.123 bolivianos. Mi renta no alcanza tengo 3 hijos que todavía están a mi cargo, uno está en la Universidad, otro que salió del cuartel va a postular al preuniversitario, por eso tengo que solventar a diario sus pasajes y su almuerzo... Yo subvenciono para todo el mes y así unos 500 bolivianos se va y para la ropa, ya no alcanza... Me ayudo con jardinería, también trabajo albañilería y en pinturas en interior y exterior en las casas. Hoy en día el hombre no solamente tiene que saber un solo oficio, tiene que saber de todo. Mi esposa me ayuda, hace tejidos, mantas, croché. Actualmente tengo 61 años y gracias a Dios no tengo ningún defecto en mis manos, pies; si no ¿con qué me puedo ayudar?” (Jubilado).

UNA REFORMA QUE PROFUNDIZA LA DESPROTECCIÓN SOCIAL

La ley 65 establece un Sistema Integral de Pensiones compuesto por tres regímenes: i) Contributivo, ii) Semiccontributivo y iii) No contributivo.

i) *Régimen Contributivo.* Similar al anterior Seguro Social Obligatorio (SSO) por que está basado en el ahorro individual del trabajador. Contempla las mismas prestaciones sociales, vale decir, la pensión de vejez, pensión de invalidez (riesgo

común o profesional), pensión por muerte del titular y gastos funerarios.

El trabajador accederá a la pensión de vejez bajo tres modalidades. En la primera, independientemente de su edad, cuando no haya realizado aportes en el Sistema de Reparto liquidado en 1996 y el saldo acumulado en su cuenta personal de ahorro previsional le permita financiar el 60 por ciento de su referente salarial de vejez, los gastos funerarios y la pensión por muerte para sus derechohabientes. El referente salarial de vejez, es el monto promedio de los últimos 24 salarios mensuales.

La información difundida por el Viceministerio de Pensiones, publicitando el proyecto de ley²⁹, reveló que las pensiones referenciales estimadas en el sistema administrado por las AFP, no superaban el 50 por ciento del referente salarial luego de 30 años o 360 aportes. Desde mediados de los noventa, cuando se instauró el régimen de capitalización individual, los ajustes en el empleo y los salarios afectaron a los ahorros previsionales, haciendo que esta alternativa de jubilación sea inalcanzable para la mayoría de los trabajadores; el resultado fue, como siempre, el cobro de rentas muy bajas.

La segunda modalidad establece que los trabajadores pueden jubilarse a la edad de 55 años y las trabajadoras a los 50, “siempre y cuando” hayan realizado aportes al sistema de reparto y obtengan la compensación de sus cotizaciones (CC) por un monto que, sumado al saldo acumulado en su cuenta personal previsional, permita financiar todas las prestaciones establecidas por la ley. Esta alternativa beneficia a una proporción relativamente pequeña de trabajadores que lograron una densidad y cuantía de aportes significativa en el sistema antiguo de pensiones. En todo caso, esta es una condición excepcional.

La tercera modalidad consiste en que el trabajador puede jubilarse a partir de los 58 años independientemente del monto acumulado en su cuenta personal, “siempre y cuando” tenga una densidad mínima de 120 aportes (10 años) y financie una pensión mayor al monto de la Pensión Solidaria de Vejez que le correspondería

por sus aportes, con un límite inferior fijado en 476 bolivianos (70 por ciento del salario mínimo nacional vigente el 2010). Si un trabajador con 30 a 35 años de aportes tiene escasas posibilidades de jubilarse con una renta equivalente al 60 por ciento de su salario referencial, un trabajador con baja densidad y monto de aportes deberá resignarse a una pensión siempre menor con relación a su referente salarial promedio de los últimos 24 meses.

ii) Régimen Semicontributivo: Establece el pago de la Pensión Solidaria de vejez³⁰ a todos los trabajadores y trabajadoras de 58 años y más que cuenten con una densidad mínima de 120 aportes (10 años) y cuya pensión base referencial sea inferior a los límites fijados por el sistema, beneficiándolos con un incremento denominado fracción solidaria.

Los límites solidarios o montos mínimos o máximos referenciales para el pago de la pensión solidaria de vejez son establecidos en una tabla en función al número de años o densidad de aportes (10 a 35 años), con una escala ascendente que parte de 476 bolivianos luego de 10 años hasta 679 bolivianos luego de 15 años; a partir de los 16 años de aportes, la escala aumenta y llega a un mínimo de 1.300 bolivianos y a un máximo de 2.600 bolivianos a los 35 años o más, elevándose a 3.400 bolivianos para el caso de los mineros, como trato especial por su desempeño laboral en actividades riesgosas.

Al final, los trabajadores que se beneficiarían con la pensión solidaria son aquellos que:

- i) tienen una pensión referencial inferior al límite fijado con una densidad entre 10 y 15 años de aportes, por lo cual reciben una fracción solidaria hasta alcanzar dicho límite (equivalente al SMN como máximo);
- ii) tienen 16 años o más de aportes, con un monto salarial referencial (promedio de los últimos 24 meses) por encima del límite solidario máximo definido por sus años de aportes, pero con una

29 Nota de prensa elaborada y difundida por el Viceministerio de Pensiones en medios de prensa, 2010.

30 Esta prestación social guarda cierta similitud con la Pensión Mínima y la Cuenta Básica Previsional, establecidas en el sistema privado de pensiones impuesto desde 1996, referidas al pago de una fracción complementaria hasta el equivalente a un SMN.

- pensión base referencial menor a ese límite. En este caso, el monto de la pensión será igual al límite solidario máximo;
- iii) tienen un monto salarial referencial que queda entre los límites solidarios superior e inferior, pero la pensión base referencial está por debajo del monto salarial referencial. En este caso, el monto de la pensión se nivela hasta el monto del salario referencial; y,
- iv) tienen un monto salarial y una pensión base referenciales por debajo del límite solidario inferior correspondiente a los años de aporte, en cuyo caso el monto de pensión será igual a ese límite inferior.

Considerando la extrema subvaloración del precio de la fuerza de trabajo y la creciente rotación laboral que incide en una menor densidad de aportes, la fijación de porcentajes referenciales solidarios de baja cuantía no contribuirá, por lo general, a asegurar una pensión mínima vital a la mayor parte de los trabajadores. Así lo advierte un obrero: *“...con esta ley de pensiones no va a mejorar la situación de los trabajadores, porque los salarios que pagan en las empresas son bajos, sea en las pequeñas o grandes empresas, donde a los nuevos se les paga sólo el mínimo nacional y con los descuentos sacan menos... donde cualquier rato nos despiden y dejamos de aportar hasta ingresar de nuevo al trabajo... entonces, ¿cómo pueden mejorar nuestras rentas de jubilación solamente con nuestros aportes?”* (Trabajador fabril, 29 años).

Esta reflexión nos lleva a otra cuestión central referida al origen de los fondos para el pago de la fracción solidaria. De acuerdo a ley, los recursos provendrán del llamado Fondo Previsional Integral (Fondo Solidario) compuesto por el 20 por ciento mensual proveniente de las primas de riesgo común y riesgo profesional de los trabajadores; el aporte adicional del 0.5 por ciento mensual del total ganado de todos los trabajadores afiliados; el tres por ciento de aporte patronal sobre el total ganado de sus asegurados dependientes y el saldo de los recursos de la Cuenta Básica Previsional a cargo de las AFP. Además, de la contribución entre el 1 y 10 por ciento calculado sobre la diferencia de los ingresos de los trabajadores dependientes y personas naturales que ganan más de 20 salarios mínimos nacionales hasta 60 salarios mínimos y, otras fuentes a ser establecidas, sin “comprometer los recursos del Tesoro General de la Nación” (Art.87, Ley 65).

De acuerdo con esta relación, una parte importante de los recursos para el pago de la pensión solidaria provendrá de los propios trabajadores (fondos de riesgo y nuevos aportes), evidenciando que las otras fuentes son poco consistentes (inciertas o de poca cuantía), particularmente aquellas que podrían venir de los trabajadores con mayores ingresos (aproximadamente dos por ciento de los aportantes) o de las contribuciones de personas naturales. Lo cierto es que esto último se proyecta como un nuevo impuesto a esas personas, librando nuevamente de sus responsabilidades al capital y al Estado.

iii) Régimen No contributivo: Ratifica el pago de la Renta Dignidad y de gastos funerarios a todas las personas mayores de 60 años, esta vez, como parte del sistema integral de pensiones, lo que puede considerarse un avance de la reforma y la base para su fortalecimiento como prestación universal. El pago de esta prestación proviene del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) y su sostenibilidad sigue siendo incierta por su dependencia de las existencias de las reservas de gas natural y de la variación de los precios en el mercado internacional.

En cuanto a la gestión del sistema, la ley determina la creación de una nueva administradora denominada Gestora pública de Seguridad Social de Largo Plazo en reemplazo de las Administradoras Privadas de Pensiones (AFP). La nueva entidad estatal tendría un directorio designado por el presidente del Estado plurinacional sin participación alguna de representantes de la población afiliada como mecanismo de control social y fiscalización. De acuerdo con información de la Autoridad de Supervisión de Seguros y Pensiones (AP), hasta mayo del 2010, el Estado era el deudor principal del sistema administrado por las AFP con el 59 por ciento del total de las colocaciones realizadas, equivalentes a 2 mil 600 millones de dólares americanos. Esta situación genera gran incertidumbre entre los trabajadores sobre el futuro manejo de sus ahorros previsionales:

“Parece favorable, pero no hay seguridad en el futuro y creo que deberían consultarnos sobre la administración de nuestros ahorros ya que el Estado no es un buen administrador; también puede ser que el Estado no tenga dinero en algún momento y pueda utilizar nuestra plata para pagar los bonos que paga hoy, entonces, no tenemos

seguridad, el futuro es incierto. Qué pasa si un nuevo gobierno cambia las cosas y nos deja colgados. El gobierno habla bonito, pero los trabajadores no tenemos seguridad sobre nuestros aportes y la jubilación...” (Trabajador en empresa de servicios públicos).

Nueva estructura de aportes (Ley de Pensiones N° 65)	
APORTE LABORAL, TRABAJADOR DEPENDIENTE:	
Para cuenta individual:	10%
Prima seguro de invalidez y muerte por riesgo común:	1,71%
Aporte a Fondo Solidario:	0,5%
Comisión para Gestora pública:	0,5%
Total aporte:	12,71%
APORTE PATRONAL (EMPLEADOR):	
Prima de riesgos profesionales del trabajador:	1,71%
Aporte a Fondo Solidario:	3%
Total aporte:	3,71% (*)
APORTE ESTATAL:	
Bs. 180 de la Renta Dignidad para personas jubilada y Bs. 200 para las personas den 60 años y más que no tienen jubilación.	
Nota: (*) Como parte de las contribuciones del empleador figura el aporte de 2 por ciento por concepto de "Pro vivienda" sin relación alguna con la jubilación de los trabajadores.	
Fuente: Elaboración propia con base en información de la Ley de pensiones N° 65.	

EL PROYECTO DE LEY DE PENSIONES BAJO LA MIRADA DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES

Las luchas de las organizaciones sindicales de maestros urbanos y rurales, fabriles, trabajadores en salud, profesionales médicos y algunas centrales obreras departamentales contra el proyecto de ley de pensiones, se sustentó en un conjunto de observaciones y argumentos, que pusieron en tela de juicio la norma.

El proyecto de ley de pensiones es una propuesta del gobierno y de los dirigentes de la COB, no de los trabajadores

Uno de los primeros cuestionamientos de las organizaciones laborales, giró en torno a la legitimidad y representatividad de los dirigentes de la COB y de algunas organizaciones sectoriales nacionales que participaron en la comisión encargada de elaborar la propuesta de ley.

“Es una cúpula dirigenzial la que definió con el gobierno los términos de la ley en la que está ausente el aporte tripartito, además que no responde a las propuestas que surgieron de los trabajadores para esta nueva ley”. (Dirigente del magisterio urbano de Potosí, El Potosí, 25/08/10).

“El proyecto del gobierno no fue consensuado con los trabajadores, no existe tal consenso y no puede haber cuando el gobierno no escucha los planteamientos de los diferentes sectores laborales y más bien impone una ley recurriendo al conocido rodillo parlamentario”. (Documento de resoluciones de la Confederación de Maestros Rurales de Bolivia, La Patria, 01/09/10).

“... la ley de pensiones es una ley que no ha sido consensuada hacia abajo... no representa la verdadera necesidad de los futuros jubilados, por esa razón es que la rechazamos...” (Dirigente del magisterio urbano de El Alto, Pachamama, 18/08/10).

Estas visiones, derivaron en una mayor ruptura entre las directivas nacionales y los dirigentes y trabajadores de base, quienes fueron los protagonistas de las movilizaciones por un proyecto alternativo y solidario de reforma del sistema.

La renta de jubilación no contará con los aportes del Estado y de los empresarios

Los pronunciamientos públicos y movilizaciones de las organizaciones laborales pusieron en evidencia que la ley de pensiones ratificaba la orientación del sistema privado de pensiones, colocando toda la responsabilidad de la protección social en la vejez sobre las espaldas de los trabajadores que aportan al sistema.

Los aportes son una forma de salario diferido que se paga al trabajador cuando se jubila. Por lo tanto, éstos deberían ser parte de la responsabilidad económica de los empresarios y del Estado como empleadores, como sucedía en el sistema de reparto simple donde, además, había un aporte estatal como garantía social del sistema. Los trabajadores buscaron reivindicar esta función y alternativamente, algunos dirigentes, reclamaron la vigencia del aporte tripartito como un mecanismo orientado a equilibrar las obligaciones de los aportes, tal como dispone el Código de Seguridad Social vigente y los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Estado boliviano.

Ninguno de estos fundamentos planteados por los trabajadores tuvo eco en la elaboración de la nueva ley.

El proyecto “no implementa la propuesta de los trabajadores que plantea que la renta se base en el aporte estatal y patronal... Se mantienen las rentas sobre la base de la capitalización individual o el ahorro individual de cada trabajador que condenan a la clase laboral a vivir con rentas miserables y a soportar la destrucción de la fuerza de trabajo”. “... si se aprueba la Ley de Pensiones en esas condiciones nos condenarán a vivir con rentas miserables...” (Dirigente magisterio urbano, El Diario, 27/07/10).

“Es arbitrario y demagógico, ya que el gobierno sólo quiere sacrificar la magra economía de los trabajadores, cuando en los hechos, exige al Estado de todo aporte para la nueva Ley de Pensiones”. (Dirigente de la Caja Nacional de Salud de Potosí, El Potosí, 01/09/10).

“... el problema del aporte sigue siendo de carácter individual y la situación solidaria parte de los propios trabajadores. Acá no aporta para nada el patrón Estado... A nosotros nos hubiera gustado que esta Ley de Pensiones sea con el aporte tripartito ... el aporte estatal, el aporte del patrón y laboral” (Dirigente de la COD Oruro, La Patria, 01/12/10).

El pago de la pensión solidaria será con recursos de los trabajadores

Uno de los cambios más publicitados por el gobierno durante el proceso de reforma del sistema, estuvo referido a la pensión solidaria, presentada como aquella prestación social que mejoraría sustancialmente la renta de los trabajadores, particularmente de aquellos con pensiones referenciales menores a los 2.600 Bs. Se la presentó también como parte de un régimen basado en la solidaridad y en la equidad.

Sin embargo, la fijación de una escala con un tope máximo muy bajo, la nivelación de rentas hacia abajo y su pago básicamente con los recursos de los trabajadores, llevaron a las organizaciones laborales a cuestionar el contenido “solidario” de esta modalidad de pensión.

“Nos hablan de un régimen solidario cuando la plata va salir del pobre. Nosotros actualmente aportamos

más del 12 por ciento, con el nombre solidario vamos a aportar adicionalmente otro porcentaje” (Dirigente fabril, ANF, 28/07/2010).

“Una vez más se descubre que el gobierno disfraza la nueva ley de pensiones con algunos adornos para ocultar su esencia neoliberal porque si fuese verdaderamente solidario proyectaría rentas que cubran la canasta familiar; su cálculo debe ser sobre la base de las últimas 12 papeletas de pago y no 24” (Dirigente nacional, La Patria, 15/08/10).

“El gobierno debe poner también su parte, porque sólo en base al aporte de los trabajadores se quiere financiar esa pensión solidaria, y no es correcto” (Dirigente de trabajadores en salud de Oruro, La Patria, 05/11/10).

El pago de una renta equivalente al 60 por ciento del referente salarial es inalcanzable

En el régimen contributivo se estableció el parámetro del 60 por ciento del monto salarial referencial para el cálculo de la pensión base referencial. El análisis efectuado por el propio gobierno³¹, pudo constatar que esta posibilidad es incierta debido al insuficiente capital acumulado por la mayoría de los trabajadores. Incluso en el caso de contar con una importante densidad de aportes en el sistema de reparto simple, el monto de las pensiones no superará el 50 por ciento del monto salarial referencial incluso con 30 años de aportes.

“... En mi empresa, hay varios casos críticos de compañeros que han trabajado 30 a 35 años y sus salarios han mejorado poco, no pasan de los 2 mil bolivianos, por lo que sus rentas serían bajas, insuficientes con las responsabilidades familiares que deben cumplir...” (Trabajador en empresa de agua potable).

“Tengo esperanzas de jubilarme, pero ojo, lo que piensan pagarnos como renta nos condena a vivir con poco e incluso a seguir trabajando en otras actividades si es que se puede. El gobierno no ha pensado para nada en los profesionales para que ellos puedan tener una

31 MEPE. http://www.economíayfinanzas.gob.bo/biblioteca/MH/Documentos/Datos_VC/Pensiones/Principales_mejoras.pdf

renta digna de acuerdo a sus aportes...” (Profesional en salud).

“... los trabajadores no vamos a poder jubilarnos con un monto con el que se puede vivir en estos tiempos, por ejemplo yo he estado 37 años de mi vida trabajando en un ministerio y uno espera irse a su casita con un monto respetable, pero... con este proyecto las rentas no mejoran, no alcanza para el estándar de vida que cada año está cambiando. Los sueldos que tenemos en el sector de salud son bajísimos, por eso es que las luchas de los trabajadores son salariales...” (Trabajador en salud, 63 años).

“Con esta norma legal, los trabajadores serían jubilados con un 60 por ciento de su referente salarial... no ocurriría así para el sector del magisterio rural... Aplicando las fórmulas que nos mandan en la ley, se estarían jubilando con un 50, 55 y 56 por ciento, ni siquiera se llega a un 60 por ciento” (Dirigente del magisterio rural de Tarija, El País, 01/12/10).

La situación laboral no permite aportar 30 a 35 años para conseguir una renta para vivir

El aumento de la contratación a plazo fijo y la realidad de salarios bajos son aspectos que llevan a los trabajadores y dirigentes a reflexionar en torno a las limitaciones de los cambios incorporados en el sistema de pensiones para mejorar la cobertura y calidad de las prestaciones sociales.

Lograr más de 30 años de aportes para obtener, en el mejor de los casos, una pensión equivalente al 60 por ciento del monto salarial referencial, es simplemente una odisea en estos tiempos porque supone continuidad en la trayectoria laboral, cuando la realidad nos dice que cuando aumenta la edad del trabajador, el mercado se encarga de desecharlo. De la misma manera, un mundo laboral caracterizado por los bajos salarios, siempre se corresponderá con el pago de rentas bajas, aun cuando éstas se beneficien con el incremento de la fracción solidaria.

“... no existe continuidad ni estabilidad laboral en los establecimientos industriales, los trabajadores tendrían que trabajar hasta los 68 y 70 años para acumular 35 años de servicio y jubilarse con una renta de 2.600

bolivianos” (Dirigente fabril de Cochabamba, Los Tiempos, 29/10/10).

“... trabajando 35 años no hay problema, pero ahora los trabajos no son estables, entonces, aquellos que pueden lograr 15, 20 años (de aportes) ¿qué suerte tienen de tener una buena renta?, yo creo que no van a tener, por eso este cambio no es conveniente...” (Trabajador fabril).

“Cumplir 35 años de servicios para acceder a una renta mínima nos parece inhumano, porque eso significaría que los maestros obligadamente tendrían que jubilarse a los 65 o más años. En la práctica es seguir conculcando todos nuestros derechos para salir del trabajo directamente a la tumba” (Dirigente del magisterio urbano de Cochabamba, Los Tiempos, 29/10/10).

El trabajador debería jubilarse con el cien por ciento de su referente salarial

Frente a las anteriores constataciones, la contrapropuesta de las organizaciones de los trabajadores fue una renta de jubilación equivalente al cien por ciento del referente salarial, calculado sobre las doce últimas remuneraciones, para cubrir al menos el costo de la canasta familiar básica en la vejez.

La demanda fue desestimada por los voceros del gobierno con el calificativo de “descabellada”, por cuanto pondría en riesgo la sostenibilidad financiera del sistema. Sin embargo, existen precedentes como en el caso del personal de las Fuerzas Armadas que se jubila con el 100 por ciento de su referente salarial, con un soporte económico del Ministerio de Defensa en condición de empleador. En la visión de los trabajadores, se debe superar este trato privilegiado y discriminatorio con relación a los demás asegurados, reparando este hecho inequitativo.

“Estamos indignados porque el gobierno hace oídos sordos a la demanda de los trabajadores de por lo menos jubilarse con el 100 por ciento del salario y se escandalizan cuando señalamos que ni los sueldos, ni las rentas deberían ser menores al costo de la canasta familiar; que es obligación del patrón y del Estado garantizar una vejez digna al ‘esclavo moderno’ de

cuyo trabajo han obtenido su riqueza” (Dirigente del magisterio urbano de Oruro, La Patria, 03/12/10).

“Los dirigentes y trabajadores han estado pidiendo que la jubilación sea sobre el 100 por ciento de nuestra última papeleta de pago, lamentablemente no se hace esto, cada año vamos reclamando un aumento para tener una buena jubilación...” (Trabajador en salud).

“... el tema de la reforma de pensiones es muy delicado porque concierne a miles de trabajadores y está en juego el derecho de los trabajadores a la jubilación con rentas dignas, lo que quiere decir tener el cien por ciento de las rentas en el marco del aporte tripartito...” (Dirigente del magisterio urbano de Oruro, La Patria, 18/09/10).

La universalidad del sistema en cuestión

Finalmente, otro cuestionamiento a la nueva ley de pensiones fue el referido a la imposibilidad de lograr la ampliación de la cobertura o universalidad en el acceso al sistema. Datos de la ECEDLA para 2010, revelan que sólo el 20.7 por ciento de toda la población ocupada en las ciudades del eje aportaban para su jubilación, con una tasa inferior en el caso de las mujeres (17,8 por ciento).

El sistema ni siquiera logró ampliar la cobertura de los trabajadores asalariados ya que sólo el 36,7 por ciento, casi sin variaciones anuales, aportaba a una AFP (ECEDLA, 2010), no obstante la obligación de los empleadores para afiliar a sus dependientes. En efecto, en el sector empresarial este porcentaje era menor al promedio (33,6 por ciento) y en el semiempresarial llegaba al 19,6 por ciento, mostrando el predominio de las contrataciones sin derechos laborales. Solamente en el sector estatal los asegurados eran el 85,6 por ciento. Mientras tanto, las promesas para ampliar la cobertura a las personas que trabajan por su cuenta siguen como tales. Casi 13 años después de instituido el sistema de capitalización individual, solo el 3 por ciento cotizaba a una AFP.

La realidad laboral, fruto de largos años de flexibilización laboral, seguirá repercutiendo en la baja cobertura del sistema de pensiones, mientras que la nueva ley no ofrece alternativas para asegurar la protección social de los trabajadores.

“El gobierno de forma demagógica dice que ya ha creado la jubilación universal, yo no sé como pensarán jubilar a los compañeros campesinos, gremiales y choferes porque

de aquí a 10 años vamos aparecer cerca de medio millón de jubilados y ¿de dónde sacarán el dinero para pagar la pensión? El financiamiento es un problema que se debe tomar en cuenta y eso no siempre se hace” (Dirigente COD Oruro, La Patria, 01/12/10).

LA ACCIÓN COLECTIVA FRENTE A LA NUEVA LEY DE PENSIONES

La poca apertura del gobierno para escuchar las demandas y propuestas de los trabajadores y su pretensión de acallar la protesta, motivó la movilización de numerosas organizaciones para la construcción de una agenda común de reivindicaciones y el desarrollo de acciones conjuntas de rechazo a la orientación de la reforma del sistema de pensiones. Así, la lucha para lograr cambios a favor de los intereses de la clase trabajadora fue el principal motivo de conflicto laboral durante el año 2010, involucrando por lo menos a siete sectores laborales.

Si bien no se logró incorporar sus planteamientos en la Ley 65, según el balance de los protagonistas, la acción conjunta dejó lecciones y experiencias importantes para seguir luchando por un sistema de pensiones que asegure la calidad de vida en la vejez a todos los trabajadores del país.

... hemos tenido contacto con los profesionales en salud: enfermeras, nutricionistas, bioquímicos, trabajadores sociales, psicólogos, los trabajadores en salud, con los administrativos. Alianzas que hemos ido gestando con la universidad, con el magisterio para que tener apoyo y podamos ser escuchados. La fortaleza creo que ha sido unificar a estos sectores para unirnos en una sola voz, teniendo un solo interés, pensando en tener una buena jubilación para todos” (Dirigente del Colegio Médico).

“Creemos que se ha logrado articular una lucha unitaria, espontánea desde su inicio y que poco a poco logró obtener una nueva fuerza, que poco a poco despertó de su letargo a la mayoría de los trabajadores. Con esta fuerza tenemos que seguir insistiendo en los cambios que planteamos... un gran obstáculo en toda esta etapa de lucha han sido y son los dirigentes que se han comprometido con la política de gobierno y que abiertamente han utilizado los sindicatos como trampolín para ser ministros, viceministros y olvidarse de sus sectores de base... Lamentablemente me refiero a la Central obrera Boliviana, esta dirección que asumió el conflicto... encargada de llevar adelante las negociaciones...” (Dirigente del magisterio urbano).

Migración Laboral al extranjero: de la ilusión a la frustración

La primera década del siglo XXI pasará a la historia como uno de los períodos de mayor éxodo de bolivianos y bolivianas al exterior, en particular a España. Algunos reportes oficiales señalan que entre dos millones y dos millones y medio de compatriotas residen en otros países (23 por ciento con relación a la población estimada para el 2010)³², de los cuales entre el 30 y el 40 por ciento dejaron el país desde el 2001.

Si bien informes de la Dirección de Régimen Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores de Bolivia dan cuenta que la migración internacional comenzó a disminuir a causa de la crisis y a la contención selectiva de los flujos en Europa y Estados Unidos, ésta no pierde relevancia como fenómeno social. Esto significa que las condiciones económicas y sociales que determinan la decisión de emigrar en busca de mejores condiciones de trabajo y de vida no han variado o lo han hecho muy poco. En este apartado analizaremos algunas tendencias de la migración reciente, recuperando

los testimonios y reflexiones de los propios sujetos con relación a su situación laboral en los países de destino y en Bolivia.

LOS NÚMEROS DE LA MIGRACIÓN: 2006 – 2010

Durante este período hubo al menos una persona que se fue del país en el 12, 2 por ciento de los hogares del eje central, como resultado de la falta de empleo o de la mayor precarización laboral. Con un importante descenso respecto a los años previos, el número de migrantes fue estimado en 172.400 personas, con una composición en la que comienzan a predominar las mujeres, lo que lleva a que su participación en los flujos migratorios sea más visible. La mayor parte de los migrantes era menor de 40 años y con niveles de instrucción similares al promedio de la fuerza laboral de las ciudades (Cuadro 12).

Además, tres de cada diez hogares de migrantes vieron partir a dos o más de sus integrantes, develando la dimensión familiar de los flujos migratorios que adquieren con el tiempo, con un mayor liderazgo de las mujeres (ECEDLA, 2010). Con referencia a los migrantes a España, cuyo flujo fue el más dinámico, se conoce que más del 52% eran casados (ACOB, 2010) lo que lleva a que, más temprano que tarde, otros miembros de la familia se les unan en el lugar de destino. La información que proviene de ese y otros estudios muestra que al

Cuadro 12
Ciudades del eje: Migrantes transnacionales por sexo, 2006 - 2010

Migrantes	Total	Hombres	Mujeres
Total	172.399	100	90.194
Solos	100.680	58,4	63.022
Dos o más personas	35.860	20,8	27.172
No. Hogares Con migrantes	136.540	12,2	

Fuente: ECEDLA, 2010

32 Nota de Prensa 2/2011. Dirección General de Régimen Consular, Ministerio de Relaciones Exteriores y Cultos.

Cuadro 13
Ciudades del eje: Migrantes por ciudad y sexo, 2006 - 2010

Ciudad/Sexo	Total	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Total	172.399	100	100	82.205	47,7	90.194	52,3
El Alto	59.532	34,5	100,0	31.439	52,8	28.093	47,2
Santa Cruz	54.949	31,9	100,0	20.414	37,1	34.535	62,9
Cochabamba	33.462	19,4	100,0	16.807	50,2	16.655	49,8
La Paz	24.456	14,2	100,0	13.545	55,4	10.911	44,6

Fuente: ECEDLA, 2010

menos cuatro de cada diez migrantes tuvieron experiencias migratorias previas al salir a países fronterizos, de modo que este proceso parecer formar parte de las estrategias de sobrevivencia de un porcentaje importante de los hogares en el país.

La ciudad de El Alto fue la principal expulsora de fuerza de trabajo, seguida de Santa Cruz; desde ambas urbes se desplazaron dos tercios de los migrantes. La ciudad de La Paz aparece como la de menor flujo transnacional. Excepto Santa Cruz, donde la proporción de mujeres migrantes supera el 63,9 por ciento, la migración mantiene un perfil masculino, con una brecha que se está cerrando con el tiempo. Las motivaciones como “trabajar y ahorrar dinero”, “el salario es atractivo y se gana más”, “trabajar y mandar dinero” y porque “no tenía empleo en Bolivia”, fueron las razones principales para emigrar del país (54%), corroborando una vez más que los factores que impulsan la migración internacional en tiempos recientes están vinculados a la búsqueda de empleo y a la mejora de ingresos. (ACOB, 2010) (Cuadro 13).

En cuanto a los lugares donde se dirigen los migrantes, se encuentra una marcada diferencia respecto a los años previos. A pesar que España sigue siendo el destino principal, nuevamente se activan los flujos transfronterizos a la Argentina y Brasil. Los tres países pasan a concentrar al 85 por ciento de los migrantes. Mientras la falta de empleo o los bajos salarios presionan para la salida de la fuerza laboral, la expectativa real o ilusoria de mejorar las condiciones de trabajo y de vida, lleva a optar por otros lugares de destino con menores barreras a su ingreso. De esta manera, el

55 por ciento de los migrantes recientes se dirigió preferentemente a países de la región.

Entre las mujeres, los lugares de destino son en primer lugar España y luego Argentina y Brasil, a diferencia de los varones, que se dirigen principalmente a la Argentina, luego a España y Brasil. Detrás de las diferencias está la demanda específica de fuerza de trabajo barata en determinadas actividades económicas que no siempre se corresponde con el perfil ocupacional y las expectativas laborales de los migrantes bolivianos (Cuadro 14).

Entre los migrantes recientes, el 37,6 por ciento no trabajaba antes de partir y este porcentaje llegaba al 45 por ciento entre las mujeres; los demás tenían por lo general empleos que no garantizaban condiciones adecuadas para asegurar la subsistencia individual o familiar, sea por la inestabilidad laboral o los bajos salarios. Los hombres trabajaban en mayores proporciones en la manufactura, la construcción y servicios

Cuadro 14
Ciudades del eje: Países de destino de la migración transnacional, 2006 - 2010

País de destino	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
TOTAL	172.399	100	82.205	100	90.194	100
España	60.036	34,8	22.697	27,6	37.339	41,4
Argentina	54.858	31,8	34.189	41,6	20.669	22,9
Brasil	31.591	18,3	14.403	17,5	17.188	19,1
Italia	4.889	2,8	1.013	1,2	3.876	4,3
Estados Unidos	4.753	2,8	3.120	3,8	1.633	1,8
Chile	4.496	2,6	2.597	3,2	1.899	2,1
Inglaterra	3.896	2,3	1.461	1,8	2.435	2,7
Otros	7.880	4,4	2.725	3,3	5.155	5,7

Fuente: ECEDLA, 2010

calificados (personales y sociales); las mujeres en la manufactura, el comercio y los servicios no calificados (doméstico, restaurantes y hoteles) (ECEDLA, 2010).

¿EN QUÉ TERMINAN TRABAJANDO LOS MIGRANTES?

Desde el 2008 la profundización de la crisis económica en los países del norte provocó cambios de consideración en los mercados de trabajo, expresados en el desempleo y la mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo. En España, las actividades económicas que continuaron demandando fuerza laboral inmigrante no calificada, entre ésta la boliviana, fueron la agricultura y el servicio doméstico, mientras la crisis de la construcción arrastraba a los hombres al desempleo (ACOBEL, 2010). En el caso de las mujeres la mayor parte permanecía ocupada en el servicio doméstico ya sea como trabajadoras del hogar (internas y externas) y el cuidado de ancianos, incluyendo a aquellas con formación profesional. Pocas se ocuparon en la hostelería y la agricultura.

“... He trabajado en el hogar, en un restaurant y ahora estoy trabajando en dos farmacias de reponedora, pero limpiando, eso es lo que más hago. Pero no trabajo en lo que quiero, he estudiado una carrera y todo eso está en nada...” (Trabajadora migrante a España, 6, Lobo, 2011).

En cambio, en Argentina y Brasil el empleo de migrantes bolivianos se concentró en actividades productivas. La manufactura en pequeñas empresas de confección, en gran parte administradas por otros bolivianos, pasó a ocupar a gran parte de los hombres y mujeres. En la Argentina la construcción y la agricultura fueron otras actividades económicas importantes que demandaron fuerza de trabajo boliviana, especialmente masculina.

VIDA Y MILAGROS DEL MIGRANTE BOLIVIANO EN EL EXTERIOR

No es nada nuevo afirmar que las condiciones en las que viven y trabajan gran parte de los emigrantes bolivianos en el exterior no son las mejores, más

aún cuando son indocumentados Estado³³. Esto ocurre a pesar de ciertos avances en las normas migratorias internacionales en países como España y Argentina para el reconocimiento de derechos y la protección de los inmigrantes, lo que incidió en el aumento significativo de trabajadores que obtuvieron los permisos de residencia.

Así por ejemplo, los reportes policiales que llegan de Argentina relatan el rescate de bolivianos “esclavos” de talleres de confección textil ubicados en la capital bonaerense y de estancias agropecuarias provinciales. La siguiente nota es una de las muchas que dan cuenta de estas operaciones de rescate.

“La policía federal realizó tres allanamientos en talleres textiles del partido bonaerense de La Matanza, rescatando a 80 ciudadanos bolivianos que subsistían en condiciones de hacinamiento y mal alimentados. Los operativos tuvieron lugar en talleres de las localidades de Lomas del Mirador y en Laferrere, donde se sospechaba que las personas estaban sometidas a trabajo esclavo” (Servicios y Comercio, abril 2010).

En el mismo sentido, recientes informes que provienen del Brasil, visibilizan una situación similar en algunas empresas manufactureras ubicadas en el estado de Sao Paulo, tal como puede advertirse en las siguientes notas:

“Un boliviano, de 34 años, fue detenido... bajo sospecha de mantener a seis personas de la misma nacionalidad en situación de esclavitud, en la región de Buen Retiro, en el centro de San Pablo. Según la Secretaría de Seguridad Pública, el aprehendido era dueño de un taller de costura, situado en la calle Solón, y pagaba 1,50 reales por pieza confeccionada y descontaba montos por concepto de alimentación, techo y transporte a sus trabajadores.

Según los reportes de la prensa brasileña, los funcionarios trabajaban desde las 7:00 hasta las 22:00, y vivían en malas condiciones de higiene y salud. El caso fue registrado en la Tercera Delegación de investigaciones e infracciones contra el medio ambiente y relaciones de

33 Varias investigaciones realizadas en los últimos cuatro años dan cuenta de esta situación: CEDLA, 2007; Quispe, 2010; ACOBE y otros, 2010; Fundación Cabildeo, 2010; Lobo, 2011.

trabajo del Departamento de la Policía de Protección a la Ciudadanía. En meses pasados se han denunciado otros casos de bolivianos y paraguayos que mantenían a sus trabajadores en las mismas condiciones” (El Deber, 17/09/10).

En España, con la crisis sobrevino la disminución de los salarios por la mayor flexibilización de los contratos y las jornadas de trabajo y mayores restricciones para el ejercicio de los derechos laborales. Por ejemplo, en el servicio doméstico, las remuneraciones de las trabajadoras del hogar internas descendieron de 1.000 a 750 euros y de las trabajadoras bajo la modalidad de externas, hasta la mitad de este monto como efecto de la reducción de las horas de trabajo (Lobo, 2011). Con relación a otros derechos laborales, la vulneración parece inalterable pese a los avances normativos logrados:

“Es que cuando trabajas por horas ya no te pagan ni vacaciones, no te pagan las medias pagas... (la) señora me ha dicho ‘si quieres tomar vacaciones toma, pero yo no te pago nada. Entonces para no quedarme sin dinero tenía que trabajar...” (Trabajadora migrante a España, Lobo, 2011).

“Él (el empleador) dice que no tengo derecho a vacaciones. Me da, pero quince días, pero que no tengo derecho a un mes...” (Trabajadora migrante a España, 26, Lobo, 2011).

“Trabajaba de lunes a viernes, los sábados le hacía la limpieza a una chica y los jueves en las noches a donde su suegra... y si me llamaban para cuidar a un anciano el fin de semana entraba el sábado a las 17 horas y salía el domingo a las 17 horas” (Trabajadora migrante a España, 27, Lobo, 2011).

“Me obligaba a ponerme el traje de sirvienta y no podía comer antes que ellos, tenía que servirles todo y con bandeja, lo que sobre de ellos, eso podía comer...” (Trabajadora migrante a España, 26, Lobo, 2011).

LA CRIMINALIZACIÓN DE LOS MIGRANTES

Debido a la vigencia de normas migratorias que penalizan la inmigración indocumentada e incorporan una serie de procedimientos de control, la violación de los derechos humanos de los emigrantes continuó siendo una dura y

“EN ESPAÑA TRABAJABA DE OCHO A OCHO”

“Tengo 50 años, yo nací en Oruro, Huanuni, en un centro minero... Yo empecé a trabajar a los 9 años ayudando a mi mamá. Fallecido mi papá, nos vinimos a La Paz. Actualmente tengo tres hijos y estoy separada de mi marido que vive en España. Yo trabajé siempre en mi tienda, soy confeccionista, todo el tiempo he trabajado con la costura...”

La primera vez que me fui a España, mi esposo antes se quedó sin trabajo, la situación se puso muy tirante. Él salió y hubo un tiempo que se olvidó de nosotros y hubo una oportunidad con unas amigas artesanas. Les dije que mi esposo estaba en Barcelona y me dijeron, vas a aprovechar esta oportunidad de salir con nosotras porque tenemos productos artesanales allá y vas poder ver a tu marido. De esto debe ser hace 5 años y me animé a ir porque aquí no había venta, no había trabajo, había mucha competencia en todo, solamente tenía para comer a diario, faltaba y los chicos estaban estudiando. Entonces me hice un préstamo y algunas mercaderías para llevar y así hice el viaje.

Llegué allá, no había venta, los artesanos tristes porque habíamos llevado cosas gruesas... algunos artesanos han llevado todo y no han vendido, hemos andado como parias en todo lado ofreciendo nuestros productos y la mayoría de los que han ido estaban con préstamos... yo debía 5 mil dólares y me he endeudado haciendo el viaje, yo había ido con uno de mis hijos. Nos ha ido mal y mi hijo tuvo que regresarse porque estaba estudiando y yo tuve que quedarme porque dije ¿cómo voy a pagar las deudas allá en Bolivia? Mejor me quedo, hago un dinerito... Fuimos 27 personas, la mayoría éramos mujeres y 6 varones. Nos repartimos para buscar trabajo y muchas se han acomodado en buenos trabajos, pero no teníamos que salir porque éramos indocumentadas, teníamos que trabajar a puerta cerrada...

Yo estaba trabajando con una abuelita que desde que llegué me ayudó... trabajaba bien, pero ganaba bien poquito. Un día me fijé que necesitaban costureras y entré a hablar con la dueña y me dijo: si tienes tus papeles te recibimos y antes tendría que ver tu trabajo... Le dije: se manejar, se confeccionar y puedo hacer todo lo que usted me diga... la señora se admiró mucho de mis capacidades... Me dio hartó trabajo, era ágil para trabajar. Otro día me llamó y me dijo ven a trabajar, y así sucesivamente... estuve trabajando como un año en costura y sacaba entre mil y 1.400 euros y trabajaba de 8 de la mañana a 8 de la noche sin parar; descansábamos de una a una y media de la tarde.

“Después trabajaba en un taller grande, ellos trabajaban en un salón y yo apartito porque a veces el Ministerio de Trabajo venía con la inspección y la dueña no quería que le sancionen. Conocí

► también otros talleres, a veces había trabajo en mi área y a veces también la señora me mandaba... He trabajado en una cadena de tiendas donde hacen arreglos... Después que he estado un año con ellos me han hecho los papeles; y ya estaba legal... Los talleres eran de 10, de 15 personas los que trabajábamos en máquinas, los demás en otras cosas... Tuve algunos trabajos donde me han tratado muy mal, me han discriminado, pero uno tiene que buscar dónde se siente bien para vivir...

“Allá en cuanto a trabajo son muy estrictos, me atrasaba 10, 20 minutos y mi jefe no me decía nada, pero cuando era momento de pagar me decía: te has atrasado 20 minutos, 50 minutos y tienes descuento, así de simple y es una forma de disciplinar a los trabajadores... alguna vez que había hecho un trabajo mal me descontaban también, una vez me han dado cortinas para planchar y lo he quemado, simplemente me han descontado...”

Llegué a sacar como 1.800 euros, pero estaba hasta la una de la mañana, no descansaba los domingos... Además del sueldo, había una paga a fin de año; a mí, mi jefe me ha dado una pierna de charque de chanchito, vino, me han dado mi aguinaldo. Dos pagas daban allá uno en el mes de junio y otro en el mes de diciembre también.

Allá tienen su sindicato como aquí, se organizan, yo al menos he visto eso. Yo nunca he participado porque no tenía tiempo, tampoco quería involucrarme. Trabajé nomás.

Mandaba a mis hijos, lo que aquí no podía conseguir allá tenía trabajo, ganaba bien, pero con grandes esfuerzos. Mandaba 500 dólares cada mes... y logré ahorrar dinero... A veces ahorraba 1000, 700, 500... Con los ahorros he llegado a comprarme una casita, actualmente me ayuda bastante eso. Tengo una tienda, mi esposo está allá, ya hecho su vida y no piensa regresar, yo me he quedado aquí con mis hijos. Ese es el precio cuando uno sale de aquí al exterior...” (Mujer migrante a España). ■

cotidiana realidad. La instalación de muros y mallas metálicas en la frontera entre Estados Unidos y México y la aprobación de normas expresas de expulsión de indocumentados en algunos países europeos basados en la Directiva de Retorno promulgada por el Parlamento Europeo en 2008, son algunas muestras de una visión que considera a la migración internacional como una cuestión de seguridad nacional. El resultado fue la paulatina criminalización de los emigrantes indocumentados como viene ocurriendo en España. Los migrantes bolivianos se ven doblemente afectados por esta situación debido a la negligencia demostrada por las autoridades consulares bolivianas en este país.

“(Cuando nos deportaron) nos trataron como terroristas, como si hubiésemos matado... igual cuando nos subieron al avión, nos metieron escoltados, con manillas...” (Trabajadora migrante a España, 27, Lobo, 2011).

“Me agarró la policía aquí... me agarraron en la calle, iba con mi marido y entonces ‘papeles, papeles’. En mi vida había entrado yo a una cárcel, eso era una cárcel... Entonces llegó la policía mujer, me dijo que entrara a una habitación oscura... y me dijo que me desnudara... me revisó todo y vio que no tenía nada en el cuerpo... salió de ahí me dijo cójase una colchoneta porque la vamos llevar a una celda... y el policía me empujó... Por nada más no tener un papel, una documentación...” (Trabajadora migrante a España, 5, Lobo, 2011).

“(Al consulado boliviano) mejor no ir, allá te hunden en lugar de ayudarte y te tratan fatal... Cuando a mí me detuvieron, yo llamé una semana al consulado, en una semana no me acogieron nunca... Me cansé de llamar... el boliviano es el peor consulado” (Trabajadora migrante a España, 27, Lobo, 2011).

“Donde quiera que esté el boliviano está totalmente desprotegido, en vez de ayudarte se lucran de vos, te sacan plata” (Trabajadora migrante a España, 28, Lobo, 2011).

LA VERDAD SOBRE LAS REMESAS

Diversos informes y opiniones de analistas coinciden al destacar la magnitud e importancia de las remesas enviadas al país por los bolivianos en el exterior, particularmente en la década del 2000. En esta línea, un informe del Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE) reveló que en el último quinquenio, las remesas bordearon los mil millones de dólares por año, constituyendo la segunda fuente de generación de divisas, en algunos años por encima de la inversión extranjera directa (El Diario, 02/08/2010). Otro informe del Banco Central de Bolivia, destacó que las remesas enviadas en los últimos años, representaron entre el 5.9 y el 7.7 por ciento del PIB nacional, este último registrado el año 2007.

El 2010, el monto de las remesas registró una caída en comparación con los años anteriores por efecto de la crisis económica, el desempleo y la caída de los salarios en los países europeos; sin

embargo, la reorientación de los flujos hacia otros países de la región tuvo un efecto compensador que no modificó la importancia de esta fuente de ingresos para el país. En este año las remesas fueron de 839.4 millones de dólares, proviniendo un 42 por ciento de España, no obstante la crisis que afectó a este país. (IBCE CIFRAS N° 63, 22/09/11)³⁴

Lo que no dicen estos reportes, es que las remesas son fruto del enorme sacrificio que hacen los emigrantes bolivianos para generar ahorros para la subsistencia de sus familias en el país. No sólo por la sobreexplotación laboral a la que generalmente son sometidos, sino por la renuncia que hacen a la satisfacción de una parte de sus necesidades básicas y por la afectación psicológica que supone vivir separados de sus familias. Los siguientes testimonios de emigradas al país ibérico, ilustran esta realidad.

“No me compraba ropa, no me compraba zapatos, no me compraba nada... sacaba de los contenedores, me escogía de las ropas mejores, no gastaba” (Trabajadora migrante a España, 27, Lobo, 2011).

“... En una habitación dormíamos 4 o 5..., vivíamos muy mal, muy apretados, todo para poder juntar y enviar” (Trabajadora migrante a España, 28, Lobo, 2011).

“Todo es caro allá, ... 150 euros se paga por un cuarto pequeño, según donde vayas a veces te cobran 50 euros por una camita, se comparte entre varios, vivimos en un cuarto... Si vives en un departamento pagas unos 400, 500 euros y allá tienes que tener tu depósito en el banco, tienes que tener todo. Así nomás no te dan vivienda, ... Uno tiene que prepararse la comida porque si no tienes que comer en el bar y un almuerzo es 10 euros a 15 euros, es muy caro...” (Trabajadora migrante a España).

34 Entre 2006 y mediados de 2011 las remesas sumaron 4.810 millones de dólares, registrando un crecimiento del 67%.

Entre 2008 y 2010 las remesas cayeron en un 16%, debido a la crisis financiera internacional que afectó al empleo en los países desarrollados. Gran parte de las remesas provino de España y EEUU. (IBCE CIFRAS, N° 63, 22/09/11).

“Tengo seis hijos... y precisamente por verlos en mejor situación me vine acá a España a trabajar para que no les falte nada, lo triste es que no puedo estar con ellos, acá la situación es difícil y me gustaría estar allá con ellos, pero debo resistir por lo menos hasta ahorrar un poco más y alcance para que no me vuelva a separar de ellos” (El Diario, 08/08/10).

Ahora bien, no todos pueden enviar remesas por el tipo de empleo y el nivel de ingresos que obtienen. Cerca del 20% de los residentes en España dejaron de hacerlo en los últimos años cuando disminuyeron sus salarios o comenzaron a enfrentar episodios recurrentes de desempleo (ACOBÉ 2010). La misma fuente aporta otro dato revelador cuando señala que el 9 por ciento de los familiares de los emigrados manifestaron que envían dinero a sus parientes residentes en España debido al mal momento por el que están atravesando. Estos son datos de la realidad que no siempre son tomados en cuenta en medio del discurso dominante que sólo aprecia la magnitud de las remesas y sus beneficios para el país.

POLÍTICAS MIGRATORIAS: MÁS BARRERAS, MENOS DERECHOS

En este acápite se analiza la política migratoria vigente en España, como un ejemplo de los cambios normativos actuales y su relación con la protección de los derechos de los inmigrantes, tomando como fuente de información el estudio de Irene Lobo (ISCOD, 2011).

La normativa migratoria internacional española está sujeta a la legislación europea establecida sobre este tópico³⁵. La norma principal es la Ley Orgánica 4/2000, referida a los “derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”, que

35 España no ratificó la Convención de la ONU de 1990 sobre derechos de los trabajadores inmigrantes y sus familias que es uno de los nueve instrumentos esenciales de derechos humanos de las Naciones Unidas. “Esta convención reconoce las vulnerabilidades específicas de las personas trabajadoras migrantes, promueve un trato humano, condiciones de trabajo y de vida legales y la necesidad de aumentar la protección de esta población. Adicionalmente provee guías para la elaboración de políticas de migración..., así como provisiones para combatir la explotación de los trabajadores” migrantes y de los miembros de su familia en los países de origen, tránsito y destino”. (Lobo, 2011).

sustituyó a la Ley de 1985, que fue la primera ley de extranjería española y la más dura de Europa por su concepción como una norma de control de fronteras.

La norma estableció cambios importantes en la regulación de la migración extranjera por cuanto incluye los objetivos de integración y reconocimiento de derechos de los inmigrantes, la asistencia sanitaria plena, el derecho a la educación, el acceso a justicia gratuita en casos de necesidad, acceso a vivienda, el derecho a la asociación y sindicación y a la reagrupación familiar desde el primer año de residencia. Aunque el ingreso ilegal de los migrantes se mantuvo como motivo de expulsión, se eliminó como causa a las irregularidades administrativas.

La primera reforma a esta ley en el mismo año 2000 suprimió algunos derechos sociales en el caso de los inmigrantes en situación irregular, endureció las exigencias para regularizar la residencia por medio del arraigo y la reagrupación familiar y convirtió al “trabajo sin papeles” en cuasi delito que posteriormente llevó a justificar la expulsión de muchos inmigrantes.

En el 2003, se procedió a la segunda reforma de la ley determinando el “blindaje fronterizo” y de control del acceso a España, estableciéndose por primera vez sanciones a las empresas de transporte que incurran en el traslado de ilegales y la obligación a las compañías aéreas a facilitar los datos de los pasajeros. Asimismo, incorporó el “internamiento” (apresamiento) de extranjeros sometidos al procedimiento de devolución a sus países de origen, estableciendo todas las prerrogativas a las instancias encargadas para este propósito.

En el año 2009, la ley 04/2000 experimentó otras reformas, algunas de las cuales fueron criticadas por entidades españolas vinculadas a la defensa de los derechos de los migrantes. Repuso ciertos derechos sociales como el de la sindicalización y la huelga, la reagrupación de la pareja de hecho, la posibilidad que el descendiente de 16 años y el cónyuge reagrupado obtengan una autorización de trabajo; asimismo, abrió paso a la solicitud de autorización de residencia y trabajo por parte de mujeres víctimas de violencia que se encontraran indocumentadas. Pero también colocó barreras, limitando el derecho a la educación no formal, el acceso a la justicia gratuita, la exigencia de residencia de 5 años como condición para

acceder a la ayuda para vivienda. Amplió el tiempo de internamiento en los centros de 40 a 60 días, endureciendo las sanciones para inmigrantes irregulares, incluyendo la expulsión.

Un año antes (2008), el Parlamento Europeo aprobó la denominada Directiva de Retorno (Directiva sobre los procedimientos y normas comunes en los Estados miembro para el retorno de nacionales de terceros países que se encuentren ilegalmente en su territorio), que autoriza a los Estados del continente a expedir en cualquier momento la decisión de retorno de cualquier extranjero ilegal, fijar el plazo para la salida voluntaria y adoptar las medidas como la privación de libertad hasta 18 meses en casos de riesgo de fuga o entorpecimiento del proceso de retorno. La directiva dispuso también el internamiento cuando el Estado no pueda brindar alojamiento a los extranjeros, la incorporación de menores de edad a los centros de retención en lugar de albergarlos en establecimientos especializados y la expulsión de los mismos en caso de no estar acompañados.

En este marco, el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España viene ejecutando el Plan de Retorno en dos modalidades:

- 1) Programa de Retorno Voluntario para Inmigrantes en situación de vulnerabilidad social con residencia mínima de 6 meses, que deseen retornar a sus países de origen y no tengan los recursos económicos, por lo que recibirían pasajes y un monto de dinero para el viaje y
- 2) Programa de Retorno Voluntario para Inmigrantes acogidos al Programa de Abono Anticipado de Prestación a Extranjeros, que beneficia a todos los extranjeros legalmente establecidos en situación de desempleo y que deseen retornar.

Hasta el 2010, los resultados alcanzados por estos programas fueron muy limitados. En el primer programa, se beneficiaron 11.799 personas entre el 2003 y abril de 2010, ocupando los bolivianos el primer lugar y, en el segundo, el beneficio llegó a 8.451 personas entre noviembre de 2008 a abril de 2010, siendo ecuatorianos y colombianos los más beneficiados. (Lobo, 2011.)

¿PARA QUÉ RETORNAR?

Reportes recientes evidencian el incremento significativo del número de bolivianos que

retornaron de España, beneficiarios o no de los programas descritos. Sin embargo, el retorno a Bolivia no ha sido la solución a su situación laboral y a la precariedad de sus condiciones de vida, como se desprende de los siguientes testimonios.

“No puedo conseguir trabajo En Bolivia por cuidar a un anciano pagan 300 bolivianos de siete de la noche a siete de la mañana. Yo tengo experiencia, no puedo aceptar... Estoy frustrada...” (Trabajadora migrante a España, 21, Lobo, 2011).

“... donde vivo (en Bolivia) no tenemos agua, no podemos ducharnos...” (Trabajadora migrante a España, 24, Lobo, 2011).

“Todas deseábamos volver a España, pero ya de una forma legal, no como ahora, sin papeles, que andás como criminal; vivir esa vida, no es vida... Pero si tuviéramos un empleo, un ingreso acá, no quisiéramos irnos...” (Trabajadora migrante a España, Lobo, 2011).

El dilema de los emigrantes bolivianos de volver al país o quedarse en los países de residencia actual no es de fácil solución. La tendencia predominante es a quedarse a pesar de las circunstancias adversas que afrontan. Una parte de los que deciden retornar, forzados por la realidad laboral en el país y contando con su experiencia migratoria, siguen buscando nuevos destinos, esta vez entre los países de la región.

BIBLIOGRAFÍA

AUTORIDAD DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL DE PENSIONES Y SEGUROS - AP
2010 Boletín Informativo Estadístico a diciembre de 2010, AP, La Paz.

ASAMBLEA CONSTITUYENTE, HONORABLE CONGRESO NACIONAL
2008 Nueva Constitución Política del Estado. Versión oficial, octubre 2008

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES - CAN
2010 Salario mínimo en la Comunidad Andina. www.comunidadandina.org/cantandinos/OLA/Cuadros/ERL_201.xls

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO - CEDLA
2010 Base de datos de la Encuesta de Empleo Urbano- ECEDLA 2010, CEDLA, La Paz.

ESCOBAR, Silvia y ROJAS, Bruno.
2010 ¡No hay derecho! Situación de los derechos laborales en Bolivia 2009, CEDLA, La Paz.

ESCOBAR, Silvia.
2009 Los ingresos laborales en tiempos de cambio, CEDLA, La Paz.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - INE
2001 Base de datos de la encuesta Mejoramiento de Condiciones de Vida –MECOVI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - INE
2010 Anuario Estadístico 2010.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - INE
2011 Salario Remuneración Empleo y Promedios Salariales Sector Público 2004-2010, INE, La Paz.

LÉPORE, Silvia y SALVIA, Agustín
2002 Segmentación socio-ocupacional y precariedad del bienestar en los hogares. Universidad Católica Argentina-UCA, Departamento de Investigación Institucional, Buenos Aires.

LOBO MOLTÓ, Irene.
2011 Bolivianas en movimiento. Sueños y realidades de mujeres que migran y retornan de España. ISCOD, La Paz, 2011.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS - MEF
2010 Memoria Fiscal, MEF, La Paz.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS - MEF
2010 Proyecto de Ley de Pensiones MEF, La Paz.

OBSERVATORIO DE LAS MIGRACIONES

2010 Encuesta sobre la migración boliviana a España 2010, ACOBE, Comunidad de Madrid y otros.

SANDOVAL Rodríguez, Isaac.

2006 Legislación del Trabajo. Edición Universitaria, 15ª edición.

SERVICIO NACIONAL DEL SISTEMA DE REPARTO - SENASIR

2009 Boletín Informativo Estadístico a diciembre de 2009, SENASIR, La Paz.

SERVICIOS Y COMERCIO

2010 www.serviciosycomercios.com.ar/abril

Legislación laboral

Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990

Ley 2027 del Estatuto del Servidor Público de 27 de octubre de 1999

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

2009 Anteproyecto de Código del Trabajo, La Paz, 30 de noviembre

ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

2010 Proyecto de ley de pensiones

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA

2010 Ley N° 65 de 10 de diciembre

INSTITUTO BOLIVIANO DE COMERCIO EXTERIOR (IBCE)

2011 IBCE CIFRAS. Boletín electrónico bimensual N° 63, 22 de septiembre.

OBSERVATORIO BOLIVIANO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - OBESS

CEDLA, gestión 2010.

Fuentes hemerográficas:

La Estrella del Oriente, 22/03/10

El Mundo, 22/03/10

Opinión, 05/05/10

La Razón, 07/05/10

La Razón, 17/05/10

El Potosí, 27/05/10

ASR, 19/06/10

El Diario, 27/07/10

ANF, 28/07/2010

El Diario, 02/08/10

El Diario, 08/08/10
La Patria, 15/08/10
Pachamama, 18/08/10
El Potosí, 25/08/10
La Patria, 01/09/10
El Potosí, 01/09/10
El Deber, 17/09/10
La Patria, 18/09/10
Jornada, 20/09/10
El Diario, 28/09/10
Los Tiempos, 28/09/10
Los Tiempos, 29/10/10
La Patria, 05/11/10
La Patria, 01/12/10
El País, 01/12/10
La Patria, 03/12/10

DIRECCIÓN GENERAL DE RÉGIMEN CONSULAR,
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTOS.
Nota de Prensa 2/2011.

Direcciones electrónicas:

MEPF.

[http://www.economíayfinanzas.gob.bo/biblioteca/MH/Documentos/
Datos_VC/Pensiones/Principales_mejoras.pdf](http://www.economíayfinanzas.gob.bo/biblioteca/MH/Documentos/Datos_VC/Pensiones/Principales_mejoras.pdf)

Un indicador global del grado de explotación al que se halla sometida actualmente la fuerza laboral es justamente la constante caída de la participación de las remuneraciones en el ingreso nacional, mientras aumenta la magnitud de excedente económico que se queda en manos de los empresarios y el Estado. Este reparto desigual de la renta entre trabajadores y empleadores se fue profundizando en el curso de la década pasada, expresando que la política salarial no tuvo efectos distributivos, ni contribuyó a una mejora de los ingresos acorde con la favorable evolución del ciclo económico.

En este informe se analizan estas cuestiones centrando la mirada en la situación de los trabajadores asalariados y sus acciones colectivas para avanzar en el ejercicio de los derechos del trabajo conquistados en largas jornadas de lucha. Estamos seguros que esta nueva lectura de lo que acontece en el mercado urbano de trabajo permitirá una buena aproximación al país real que se viene construyendo y que parece estar muy lejos del país imaginario que desde las esferas oficiales se pretende mostrar cotidianamente a la sociedad boliviana.

Con el apoyo de

