



¡NO HAY DERECHO!

SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN BOLIVIA, 2009

Silvia Escobar de Pabón
Bruno Rojas Callejas

¡NO HAY DERECHO!
SITUACIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES
EN BOLIVIA, 2009

¿NO HAY DERECHO!
SITUACIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES
EN BOLIVIA, 2009

Silvia Escobar de Pabón
Bruno Rojas

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

¡No hay derecho!. Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2009 /
por Silvia Escóbar de Pabón y Bruno Rojas

La Paz, Bolivia: CEDLA, Agosto de 2010, 63 p.

I. t.

DESCRIPTORES:

<DERECHOS LABORALES><LEGISLACION LABORAL><PRECARIEDAD
LABORAL><PRECARIZACION LABORAL><RELACIONES LABORALES>
<CONDICIONES LABORALES><VULNERABILIDAD LABORAL> <SINDI
CALIZACION><SINDICATOS><DESEMPLEO><EMPLEO>

DESCRIPTOR GEOGRAFICO:

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

2010, Silvia Escóbar de Pabón; Bruno Rojas; CEDLA

Depósito Legal: 4 - 1 - 1775 - 10

Director: Javier Gómez

Cuidado de edición: Rodríguez & Baudoin

Fotografía de tapa: Erick Bauer

Diseño y diagramación: GrammaDraftFCB

CEDLA. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario

Av. Jaimes Freyre No. 2940, Sopocachi

Telfs. 2412429 – 2413175 – 2413223

Fax: (591) (2) 2414625

E-mail: cedla@cedla.org

URL: www.cedla.org

La Paz – Bolivia

Impreso en Bolivia

Printed in Bolivia

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de tapa, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, sin permiso previo del editor.

PRESENTACIÓN

La nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su artículo 46, establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno con seguridad industrial y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo, satisfactorio, que asegure para sí y su familia una existencia digna”. Además, determina que todas las personas tienen derecho al acceso a “una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias”.

En cumplimiento de este mandato el Estado define que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de los trabajadores y trabajadoras, de irrenunciabilidad de derechos, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de prueba a su favor, garantizando la igualdad de trato a hombres y mujeres en todos los ámbitos de las condiciones de trabajo.

Actualmente, en el proceso de elaboración y promulgación de un nuevo ordenamiento legal, el Órgano Ejecutivo y la Asamblea Legislativa Plurinacional han incorporado en su agenda de prioridades a la reforma de la legislación laboral vigente, abarcando aspectos sustantivos referidos a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores bajo relación de dependencia laboral.

En este escenario, el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) presenta este nuevo informe sobre la situación de los derechos laborales en Bolivia, que muestra la distancia que existe entre la legislación y la realidad de las relaciones laborales, las formas en las que el Estado y el sector privado vulneran las normas que protegen a los trabajadores y las luchas de las organizaciones sindicales para enfrentar el avance de la precariedad laboral, por la persistente incertidumbre en el empleo, los bajos salarios y la desprotección social creciente, que postergan sus posibilidades de mejorar sus condiciones de vida.

Confiamos que este informe contribuya a la reflexión, debate y participación de los trabajadores y trabajadoras en las luchas por la defensa y conquista de sus derechos laborales.

Javier Gómez
Director Ejecutivo
CEDLA

INTRODUCCIÓN

El 2009, Bolivia ha continuado presentando una situación altamente restrictiva para el ejercicio de los derechos laborales, la libertad de asociación y la acción sindical. En este informe se exponen casos concretos e información estadística actualizada que muestran las formas usuales de explotación del trabajo en los sectores público y privado, así como la exclusión de la protección laboral, económica y social de amplios segmentos de trabajadores, cuyos efectos se manifiestan en el creciente deterioro de las condiciones laborales.

El ejercicio de los derechos laborales implica la obligación de protegerlos y respetarlos, lo que solamente puede realizarse con el cumplimiento y fiscalización estricta por parte del Estado y la acción permanente de los sindicatos para promover y exigir el reconocimiento efectivo de los derechos adquiridos y otros conquistados. En contra de esta posibilidad, la coyuntura económica, social y laboral no ha contribuido a revertir la correlación de fuerzas adversa a los intereses de los trabajadores: un Estado que no vela por su protección laboral e infringe sus propias normas; organizaciones sindicales debilitadas que se debaten entre el control estatal o patronal; y un sector empresarial que

persiste en la lógica de reducir los costos laborales directos e indirectos para preservar o incrementar sus márgenes de ganancia.

A pesar del discurso de cambio en el modelo de desarrollo instalado en las esferas gubernamentales, las políticas que se promueven no están orientadas hacia el fortalecimiento de la capacidad productiva y la generación de empleos de calidad en los sectores que hacen uso intensivo de fuerza de trabajo; por el contrario, siguen favoreciendo a la competitividad y ganancia empresarial asentadas en el pago de salarios bajos y el recorte o eliminación de los beneficios laborales dispuestos por ley, con ajustes simultáneos en el empleo en función de las variaciones de la demanda, generando las condiciones para el aumento del desempleo y de la precariedad laboral en todas las esferas del mercado de trabajo. Los resultados sociales de esta política contrastan con los beneficios que logran los empresarios nacionales y extranjeros quienes aumentan la ganancia de la que se apropian, con una tendencia que se acelera hacia el 2009.

En este sentido, la problemática encontrada sugiere la persistencia de barreras políticas, institucionales, económicas y sociales que llevan a

mantener la situación de vulnerabilidad laboral y social de la mayor parte de los trabajadores, quienes fueron y siguen siendo los principales afectados en momentos de crisis económica, pero también —como demuestra la experiencia en el pasado reciente— durante las épocas de crecimiento. En efecto, el uso de formas flexibles de contratación, remuneración, asignación horaria y funcional, y otras que posibilitan contar con trabajadores a bajo costo restringiendo su capacidad de presión para exigir sus derechos, siguen proliferando e inciden en la mayor explotación del trabajo.

El 2009, la legislación laboral cubre a menos del 30% de los trabajadores a nivel nacional (tomando como medida indirecta de aproximación al porcentaje de trabajadores de los sectores público y privado que cotizan regularmente al sistema de pensiones). Entre el 70% restante predominan los trabajadores de establecimientos con menos de 20 trabajadores (cerca del 80% del universo a nivel nacional), que por ley no pueden organizarse en sindicatos. Como señalan muchos dirigentes y trabajadores, a pesar de las nuevas disposiciones gubernamentales en materia laboral, dirigidas a ratificar o actualizar la legislación vigente desde 1942 y sus posteriores reglamentaciones, prevalecen las políticas de libre contratación que, en un contexto de elevado desempleo estructural, debilitan los derechos de libertad sindical, la sindicalización y las posibilidades de acción colectiva.

Los casos paradigmáticos de violación de derechos laborales que se presentan en este informe muestran que la influencia del debilitamiento de la acción colectiva de los trabajadores, así como la ausencia de mecanismos administrativos para controlar la efectiva aplicación de la norma, fueron dos factores coadyuvantes del estado de situación de los derechos laborales el 2009.

Por un lado, continuaron las prácticas patronales de coerción, restricción o interferencia a los derechos de libre asociación y acción sindical en el sector privado, amparadas en la falta de sanciones efectivas que tiendan a su erradicación; junto a estas prácticas, el control estatal de las principales organizaciones laborales del país, el fomento a su división o fragmentación interna y a su renovación con cuadros políticamente afines al partido de gobierno, generaron las condiciones para de-

bilitar aún más la capacidad organizativa de los trabajadores.

Por otro lado, la intervención estatal se mantuvo en los límites estrechos de los procesos de inspección y conciliación para el cumplimiento voluntario de la legislación vigente, agravando el contexto institucional y político adverso a las demandas de los trabajadores. Mientras la competencia central de la autoridad en materia laboral no estuvo dirigida a prevenir y sancionar la violación de las normas y derechos conquistados, el papel de esta instancia se volvió prácticamente inoperante. Prueba de ello son las denuncias que realizan los trabajadores y que atañen a sus más elementales derechos laborales, sin que las soluciones lleguen con la oportunidad y eficacia esperada o no lleguen jamás.

El escenario que se presenta remite a la creciente violación de los derechos laborales, vinculada con una lógica institucional que no favorece a la seguridad en el empleo y la mejora de las condiciones generales de trabajo y que obstaculiza el normal funcionamiento de los sindicatos, creando un círculo vicioso donde la pérdida de los derechos colectivos acarrea mayores restricciones para el ejercicio de derechos individuales.

El informe incluye un análisis sobre el comportamiento económico y laboral en el 2009 e identifica los principales ámbitos en los que se vulneran los derechos laborales —individuales y colectivos—, privilegiando la mirada de los dirigentes y trabajadores en diferentes rubros de actividad económica: contratos, jornadas de trabajo, pago de horas extras, salarios, días de descanso obligatorio y vacaciones, protección a la maternidad, seguridad y salud en el trabajo, prestaciones de seguridad social, libre asociación, negociación colectiva, conflictos colectivos, derecho a la huelga, etc. Cuando la información estadística lo permite, se presentan las dimensiones o frecuencia con la que estos derechos son conculcados y su relación con el funcionamiento del mercado de trabajo.

Los autores hacemos llegar un especial reconocimiento a los dirigentes sindicales y trabajadores que nos han entregado valiosos testimonios para dar cuenta del estado de situación de los derechos laborales y las condiciones de trabajo en el país.

SITUACIÓN LABORAL EN BOLIVIA 2009: ENTRE EL DESEMPLEO Y LA PRECARIEDAD

FUENTES DE EMPLEO: CRECIMIENTO NEGATIVO EN TODOS LOS SECTORES

El grado en que la crisis económica ha llevado a la destrucción de empleos en Bolivia se observa a través de la tasa neta de creación de empleo entre julio de 2008 y julio de 2009. Mientras la economía generó empleos a un ritmo de 4,8% anual, la destrucción de empleos alcanzó una tasa de 8,9%. Con estas variaciones, la tasa de creación neta total de empleos fue negativa en -4,1%. Este saldo neto negativo se presenta en todas las actividades económicas, pero en cifras mayores al promedio en los sectores del transporte, la construcción, el comercio y la industria manufacturera.

En cifras absolutas, se estima que durante el período se habrían destruido cerca de 74.000 empleos en las ciudades del eje, 25.000 en el comercio, 16.000 en la industria, otros 13.000 en transporte y comunicaciones y cerca de 10.000 en la construcción. En los servicios, el número de empleos perdidos fue el más bajo: 8.611, por el peso que tiene en este sector la administración pública.

Aumento del desempleo abierto.

Los más afectados: jóvenes y mujeres

Entre julio de 2008 y julio de 2009, la tasa de desempleo abierto se elevó del 10,2% al 11,0%, es

decir en 0,8%. El aumento del desempleo fue mayor entre los hombres, pasando del 7,6% al 8,9%, mientras que entre las mujeres siguió siendo alto y permaneció en un nivel del 13,3%, con una ligera variación en comparación con la gestión 2008. El número de desempleados en las cuatro ciudades se incrementó a 202.336 personas, 25.000 más hasta julio de 2009.

El desempleo se ha elevado significativamente entre los hombres y mujeres jóvenes (15 a 24 años), con una tasa inédita que supera el 21% (entre 5 y 7 puntos por encima del año anterior); en estos grupos hay un porcentaje elevado de personas que buscan trabajo por primera vez (aspirantes), quienes enfrentan una situación más restrictiva que antes para encontrar un empleo.

En el 2009, la población más escolarizada registró una mayor tasa de desempleo. Entre los que han alcanzado el nivel superior de educación la tasa llegó al 13% y entre los que han pasado por la secundaria alcanzó al 11,6%.

Las razones para ello tienen que ver con que en los últimos 10 años no hubo una modernización del aparato productivo ni, por tanto, una consecuente expansión de la demanda de mano de obra calificada.

Además, la inserción ocupacional de los trabajadores con mayores calificaciones se ha caracterizado por el predominio de formas de contratación eventual o temporal que provocan una alta rotación laboral, acompañada de episodios de desempleo.

Se puede evidenciar que en el nuevo contexto de crisis, las tasas de desempleo se elevan significativamente entre la población que pertenece a los hogares más pobres y con ingreso medio-bajo, que no solamente sufren el impacto de la caída de sus ingresos familiares a causa de la desocupación, sino también de la precaria inserción ocupacional de sus miembros.

Esta tendencia muestra, por una parte, que la discriminación social en el acceso a empleos asalariados –a los que aspira la mayoría de los desocupados– se ha acentuado, lo que se añade a la discriminación de género en el mercado de trabajo para afectar con mayor intensidad a las mujeres más pobres.

CALIDAD DEL EMPLEO: LA PRECARIEDAD COMO RASGO ESTRUCTURAL

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

Trabajo estable e inseguridad en el empleo

De un año a otro, los ocupados sujetos a contrato por tiempo indefinido o con empleo estable siguen siendo apenas algo más de la mitad, llegando al 52% con una variación mínima respecto a 2008 (51,3). Este porcentaje es menor al promedio en el sector semiempresarial con el 41,7% y empresarial con 50,1%. Mientras tanto, en el sector estatal la proporción de ocupados permanentes disminuye del 77,5% al 74,8%.

Esta tendencia permite constatar nuevamente que la demanda de trabajo estable no es sostenible en el país y que la seguridad en el empleo, para quienes se han mantenido en sus puestos de trabajo, se encuentra seriamente amenazada en este escenario de crisis.

Salarios e ingresos laborales por debajo de la canasta alimentaria

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

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

Comparando los ingresos por sectores del mercado de trabajo se observa un comportamiento altamente diferenciado; mientras que el porcentaje de ocupados con menos de dos SM en el sector estatal es de 25%, en el sector empresarial es superior al 53% y se eleva al 63,2% en el semiempresarial y al 71,8% en el familiar. Es decir, mientras la mayor parte de los trabajadores solamente depende de sus ingresos laborales para satisfacer sus necesidades esenciales, con lo que ganan es cada vez más difícil cubrir, al menos, el costo de una canasta alimentaria. De esta tendencia no escapa gran parte de los ocupados del sector empresarial tanto privado como público.

Una mirada comparativa a lo que acontece con los ingresos por sexos muestra que mientras la mitad de los hombres (50,9%) gana por debajo de 2 SM, la proporción de mujeres en esta misma situación llega al 72,4%. Si se toma en cuenta que la brecha de informalidad entre hombres y mujeres tiende a disminuir, la amplia diferencia de ingresos que presentan es un reflejo de la creciente segregación de las mujeres en los puestos de trabajo y ocupaciones que ofrecen las peores condiciones de trabajo, bienestar, promoción y

desarrollo profesional, en todos los sectores del mercado de trabajo.

Desprotección social

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

Este es otro indicador de que las condiciones de trabajo siguen siendo precarias y socialmente desprotegidas, sobre todo entre quienes ya eran vulnerables antes de la crisis. Además, existe una fuerte correlación entre el porcentaje de ocupados que no aportan para su jubilación y que no tienen cobertura del seguro de salud.

En todo caso, es destacable la baja cobertura de los beneficios de protección social en el sector empresarial, que apenas abarca a uno de cada tres ocupados, reflejando que el Estado no ha logrado frenar las prácticas de flexibilidad laboral ni establecer los controles adecuados para que los derechos de los trabajadores sean respetados por los empleadores.

Si esto es así en el sector empresarial e incluso en el sector estatal, la situación de desprotección social prácticamente se ha generalizado entre los asalariados del sector semiempresarial. Esto ocurre a pesar de la promulgación de normas que prometen favorecer la ampliación de la cobertura del sistema de pensiones, incluyendo a los trabajadores independientes. De continuar esta tendencia, ocho de cada diez trabajadores no contarán con los recursos propios para vivir adecuadamente en su vejez, lo cual supone un gran desafío para la sociedad y, específicamente, para el Estado, dado su rol como garante de las condiciones para una vida digna de la población en el país.

En situación límite

Los indicadores presentados hasta aquí hablan por sí mismos de la precariedad de las condiciones laborales y su persistencia en el tiempo. Su análisis conjunto a través de un indicador compuesto permite verificar que la precariedad laboral

sigue afectando a ocho de cada diez trabajadores, de los cuales seis enfrentan tres déficits simultáneamente: inestabilidad laboral, bajos salarios y desprotección social.

Esta situación tan crítica expresa que la posibilidad de seguir flexibilizando el empleo en términos contractuales, salariales y de protección social, es decir, de continuar abatiendo las condiciones de trabajo, ya ha encontrado límites en el propio deterioro de la calidad de los empleos.

De allí resulta que la búsqueda de reducción de costos laborales para no afectar las cuotas de ganancia ahora pasa por la disminución de la planta de trabajadores y la ampliación de las jornadas entre los que permanecen ocupados. Estas prácticas no sólo inciden en el aumento de la tasa de desempleo, sino en el avance de la precariedad del trabajo.

LA CRISIS ASOMÓ LA CABEZA EN 2009

Durante el año 2009, los efectos de la crisis internacional se trasladaron a la economía boliviana a través de diferentes mecanismos, entre los cuales se encuentran principalmente la caída en la demanda de las exportaciones tradicionales y no tradicionales, de los precios de las materias primas y los commodities; una moderada reducción de los ingresos que provienen de las remesas de los trabajadores bolivianos en el exterior; y la caída de la inversión privada nacional y de la Inversión Extranjera Directa (IED).

Estas nuevas condiciones gestadas por la crisis se han sumado a factores preexistentes, como la baja capacidad productiva, la caída en la formación bruta de capital fijo, el estancamiento de la productividad y la estrechez del mercado interno a causa de los bajos salarios e ingresos del trabajo¹.

Cambios en la demanda agregada

En el escenario de crisis, se evidencian importantes modificaciones en la demanda agregada en el país. De un año a otro, se reduce el crecimiento del consumo final de los hogares (de 5,5% a sólo 3,7%) y su incidencia en la demanda final disminuyó de 3,4% a 2,4%. Asimismo, se contrae la inversión privada nacional y extranjera: la forma-

Cuadro 1
Bolivia: PIB a precios constantes según tipo de gasto 2008 - 2009
(en porcentaje)

Tipo de gasto	Incidencia		Tasa de crecimiento		Estructura porcentual	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
PIB (a precios de mercado)	6,1	3,4	6,1	3,4	100,0	100,0
Consumo final de la administración pública	0,4	0,4	3,9	3,8	11,0	11,0
Consumo final de los hogares y de las ISFL	3,9	2,6	5,5	3,7	70,8	71,1
Variación de existencias	1,3	0,2	(132,4)	59,0	0,3	0,5
Formación bruta de capital fijo	2,8	0,5	18,7	2,9	16,6	16,5
Exportación de bienes y servicios	0,8	(3,7)	2,2	(10,8)	34,5	29,8
Importación de bienes y servicios	3,0	(3,4)	9,4	(10,2)	33,2	28,9

Fuente: INE, 2010. Preliminar

ción bruta de capital fijo (inversiones) —que en el 2008 creció a una tasa de 18,7%— tuvo un comportamiento poco dinámico en el 2009 (2,9%), revirtiendo su incidencia en la demanda final de 3,2% a 0,5%. (Cuadro 1)

De la misma manera, como un reflejo de lo que acontece a nivel mundial, se desploma el crecimiento de las exportaciones y de las importaciones. Las exportaciones tuvieron una caída de 10,8%, mientras que una tendencia similar se presenta en las importaciones (10,2 %). A su vez, la menor expectativa que tiene el sector productivo para continuar exportando, en particular las grandes empresas, influye en el retraimiento de las inversiones y de las importaciones, sobre todo en su componente de bienes intermedios y servicios externos.

Siguiendo la composición de la demanda final en el 2009, un porcentaje cada vez mayor pasa a depender del consumo de los hogares, en un escenario de menor disponibilidad de ingresos familiares por efecto del desempleo, la incertidumbre laboral, los bajos salarios y la disminución en el flujo de remesas de los trabajadores bolivianos en el exterior. Estas condiciones restrictivas ya no pueden ser compensadas por las transferencias corrientes del gobierno (bonos por diversos conceptos), lo que está llevando a un rápido aumento de los inventarios -variación de existencias- a una tasa de 60% en sólo un año, es decir, a la rápida disminución de las ventas tanto en el mercado interno como externo.

Esta recomposición de la dinámica del producto y de la demanda agregada han tenido un

impacto negativo en el empleo y su calidad, en particular en los rubros empresariales que producen bienes transables con el exterior, lo que ha ocasionado el aumento de la tasa de desempleo y, por primera vez en el curso de la década, de una mayor ocupación en el llamado sector informal urbano.

TRAS UNA DÉCADA DE CONTENCIÓN, AUMENTÓ LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL

El aumento de la ocupación en el sector informal¹ es otro fenómeno impulsado por el ciclo económico. Luego de casi una década de contención del crecimiento de la ocupación en el sector semiempresarial (pequeños propietarios y asalariados) y familiar (trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados), en sólo un año la tasa de informalidad en las ciudades del eje aumentó de 58,6% a 62%.

Si bien desde la década de los noventa la participación del sector informal en el empleo estuvo cerca del 60%, fue disminuyendo en los 2000 a medida que aumentaba el empleo formal precario y se intensificaban los flujos migratorios transnacionales. Con la crisis y el aumento del desempleo, una fracción de la fuerza de trabajo se dirigió nuevamente a este sector ya sea para trabajar como

1 La ocupación en los sectores semiempresarial y familiar se considera como una aproximación al llamado sector informal.

asalariado o para realizar cualquier actividad económica por su cuenta o como trabajador no remunerado en emprendimientos familiares.

Además, el sector informal fue dejando de ser el espacio predominante de ocupación de las mujeres para abarcar a un porcentaje cada vez mayor de población masculina. En el 2009, con cerca de tres puntos porcentuales por encima del año anterior, la tasa de informalidad entre los hombres llegó al 57,1% y entre las mujeres al 67,6%, con una brecha todavía menor por sexos por el ingreso proporcionalmente mayor de los hombres a las diferentes actividades del sector.

En comparación con otros países de la región, Bolivia presenta una de las tasas de informalidad más elevadas lo que sumado a un desempleo de dos dígitos, da como resultado un panorama laboral extremadamente crítico que se profundiza con la contracción económica (Cuadro 2).

Esta tendencia expresa, una vez más, que los costos de las crisis siempre recaen con más fuerza sobre los trabajadores.

Cuadro 2
Ciudades del eje: Empleo por sectores del mercado de trabajo, 2008-2009 (en porcentaje)

Sector mercado del trabajo	Población ocupada	
	2008	2009
Total	100,0	100,0
Estatad	9,6	8,6
Empresarial	25,7	30,0
Semiempresarial	20,1	17,8
Familiar	41,9	40,8
Servicio doméstico	2,7	2,8
Hombres	100,0	100,0
Estatad	9,9	8,6
Empresarial	32,9	37,8
Semiempresarial	25,0	22,1
Familiar	32,1	31,5
Servicio doméstico	0,1	0,1
Mujeres	100,0	100,0
Estatad	9,3	8,5
Empresarial	17,4	20,6
Semiempresarial	14,3	12,7
Familiar	53,3	52,1
Servicio doméstico	5,7	6,1

Fuente: ECEDLA, 2008,2009.

Composición del sector informal

En cuanto a la composición interna de la ocupación informal, las cifras indican que apenas se ha modificado de un año a otro. En 2009, con un peso de 62% en la ocupación total de las ciudades, el 42% corresponde al segmento familiar y el 20% al semiempresarial. Sin embargo, a diferencia del 2008, cuando había 2,3 ocupados en promedio en el sector familiar por cada ocupado en el sector semiempresarial, en el 2009 esta relación se redujo a 2 personas.

En otros términos, la incorporación reciente de trabajadores en el sector informal se ha dado con más intensidad como asalariados o titulares de unidades económicas semiempresariales, mientras que el aumento de los trabajadores por cuenta propia o sin remuneración, ha sido comparativamente moderado.

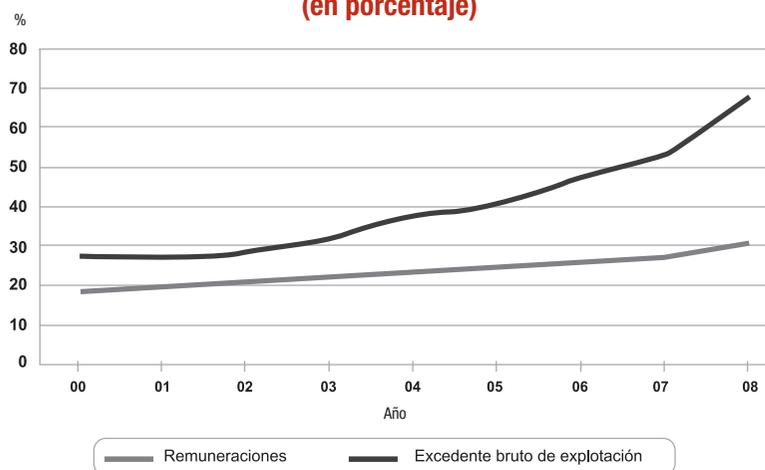
Vista la composición ocupacional del sector informal por sexos, destaca el predominio de las mujeres en el segmento familiar que, con ligeras variaciones en el año transcurrido, llega al 53,3% el 2009, reflejando la ausencia de oportunidades ocupacionales asalariadas que existen para ellas en el resto de los sectores del mercado de trabajo; comparativamente, el 32,1% de los hombres presenta esta forma de inserción ocupacional.

A causa de la discriminación por razones de género en el acceso al empleo asalariado, en el sector semiempresarial, donde existe asalariamiento en pequeña escala, la participación de los hombres es de 25%, casi 10 puntos por encima con relación a las mujeres (14,3%). Con este trayecto, en forma creciente de un año a otro, el 60% de los hombres y el 70,5% de las mujeres han pasado a concentrarse en el sector informal.

LA SOBREEXPLOTACIÓN EN AUMENTO

En términos agregados, el resultado global del proceso de producción se expresa bajo la forma de los ingresos del trabajador y del capitalista: hasta fines del 2008 disminuyó la parte del ingreso bruto disponible del que se apropian los trabajadores hasta apenas el 25%; mientras siguió aumentando la participación de la ganancia empresarial hasta el 55%, más del doble de lo que obtienen los trabajadores asalariados en el país (Gráfico 1).

Gráfico 1
Bolivia: Remuneraciones y excedente bruto de explotación
(en porcentaje)



Participación (En porcentaje)	2000	2005	2006	2007	2008
Remuneraciones (asalariados)	36,3	31,0	27,5	26,2	25,0
Excedente Bruto de Explotación (Ganancia)	49,8	51,6	51,9	51,4	55,5

Fuente: INE, 2008

Esto refleja que ha recrudecido la explotación del trabajo, es decir, que el mantenimiento o restauración de las tasas de ganancia en esta nueva fase de crisis se da a expensas del pago de remuneraciones todavía muy por debajo del valor de la

fuerza de trabajo, cuyo valor es el equivalente al costo de los bienes y servicios para cubrir las necesidades de subsistencia del trabajador y su familia.

De hecho los resultados de la primera fase de contracción económica muestran que los trabajadores perdieron 1,2 puntos adicionales en su participación en el ingreso, entretanto, las ganancias aumentaron en 4%.

Esta forma de acumulación –basada en la sobreexplotación de la fuerza de trabajo antes que en la mejora de la capacidad productiva– se mantuvo inalterable durante el ciclo anterior de alto crecimiento económico. Por lo tanto, es previsible que continuarán siendo los trabajadores quienes paguen el costo más alto de la crisis.

Esta tendencia contrasta con un escenario discursivo que, desde las esferas gubernamentales, plantea avanzar en una mejor distribución de la riqueza.

Entretanto, el aumento de la masa de ganancia o excedente bruto de explotación en el país no se ha traducido en mayores niveles de inversión y productividad, capaces de impulsar la demanda de trabajo, sino simplemente en la mayor concentración del ingreso y la riqueza, de donde se nutren la desigualdad social y la pobreza.

CONTEXTO NORMATIVO Y DERECHOS LABORALES

PRINCIPIOS Y ANTECEDENTES

El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, es decir, los derechos y obligaciones que emergen del trabajo asalariado. Son características esenciales de la relación laboral: i) la dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; ii) el trabajo por cuenta ajena y iii) la remuneración cualquiera sea su forma de manifestación. (En caso de duda sobre la existencia de una relación laboral, lo que cuenta es aquello que se verifica en los hechos, lo que en derecho se conoce como el principio de la primacía de la realidad).

Los principios del derecho laboral se fundan en la realidad objetiva que ubica a los trabajadores como la parte más débil en una relación de poder. Entre estos principios destacan tres fundamentales: de protección, de intervención estatal y de irrenunciabilidad de derechos. Las normas jurídicas o legislaciones laborales se enmarcan en estos principios, tienen carácter de orden público y son, por tanto, de cumplimiento obligatorio.

En Bolivia el ordenamiento legal laboral tiene como base al Régimen Social de la Constitución Política del Estado (CPE) y a la Ley General del Trabajo (LGT) promulgada en 1942, su Decreto

Reglamentario de 1943 y al Código Procesal de Trabajo de 1979. La legislación también comprende un conjunto de leyes y decretos que regulan derechos conquistados por los trabajadores de distintos sectores de actividad y los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país. La LGT excluye a los trabajadores agrícolas, a los funcionarios públicos, a la Policía y a las Fuerzas Armadas. Estas dos últimas instituciones se hallan sujetas a regímenes especiales.

En 1985, como parte de la aplicación de las políticas neoliberales dirigidas a asegurar que las fuerzas del mercado sean las que ordenen las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad, se dispone “que las empresas privadas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajos con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario” (Art.55 del D.S. 21060) y se derogan expresamente disposiciones anteriores relativas a la estabilidad laboral. La política de libre contratación contenida en este decreto tuvo el impacto de una verdadera reforma de la LGT, que facilitó el despido sin sujeción a las causales dispuestas por ley, las contrataciones

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

A la flexibilidad numérica o ajuste en el número de trabajadores de acuerdo a las variaciones de la demanda, le siguieron la flexibilidad salarial, horaria, funcional y la subcontratación del trabajo a través de terceros, lo que condujo a una “desregulación de facto” de las relaciones laborales, tanto por la eliminación de derechos que confería la legislación vigente, como por la exclusión de un creciente número de trabajadores de su ámbito de aplicación, una tendencia que permanece hasta la actualidad.

EXCLUSIONES

La Ley General del Trabajo excluye expresamente a los trabajadores asalariados del campo. En algunos sectores donde éstos han logrado un cierto grado de organización (zafra de la castaña y cosecha de algodón), se cuenta con regímenes laborales especiales de aplicación restringida debido a un contexto que todavía favorece la flexibilidad laboral; por tanto, la demanda por la protección de los derechos laborales —no sólo legal sino efectiva— de todos los asalariados del campo continúa siendo un tema pendiente de la agenda política estatal.

Excluye también a los funcionarios públicos, disposición que fue refrendada en 1999 con la Ley del Estatuto del Funcionario Público. Lo que hace esta ley es incorporar a su ámbito a otros trabajadores estatales (municipales, prefecturales y otros servidores públicos). Con esta reforma se amplía la flexibilización laboral a la esfera estatal, eliminando derechos colectivos (sindicalización y huelga), el derecho a la estabilidad laboral y otros derechos conquistados.

La mayor exclusión, sin embargo, proviene del incumplimiento de la ley en las empresas grandes y medianas y, en general, en los establecimientos de menor tamaño (menos de 20 personas ocupadas), que constituyen más del 80% del aparato económico del país y donde no existe la posibilidad legal de conformar un sindicato. Estas exclusiones han sido sancionadas por la práctica, dejando al mar-

gen de la protección de los derechos laborales a más del 70% de los trabajadores asalariados de las ciudades y a un porcentaje todavía mayor de los trabajadores en el campo.

DISPOSICIONES RECIENTES

En la actual gestión de gobierno se promulgó un conjunto de disposiciones legales dirigidas a ratificar la vigencia de derechos específicos contemplados en la normativa laboral vigente. Otras se orientaron a derogar disposiciones que llevaron a flexibilizar la aplicación de la LGT, como el D.S. 28699 de 2006 que derogó el Art. 55 de libre contratación del D.S. 21060 para restablecer el derecho a la “estabilidad laboral, remuneración justa y beneficios sociales para todos los trabajadores asalariados del sector público y privado”. Por último, otras medidas se dirigieron a modificar la LGT, como el D.S. 107 que reconoce la subcontratación del trabajo eximiendo de toda responsabilidad de las obligaciones laborales y sociales a la empresa principal, en franco retroceso respecto a la prohibición expresa de esta modalidad contractual en la LGT y del D.S. 28669, que buscan garantizar la estabilidad laboral que la contratación a través de terceros ha vulnerado ampliamente.

Es importante mencionar que a pesar de que existen derechos laborales y prestaciones contemplados en las leyes, reglamentaciones y convenios colectivos (derechos adquiridos), su limitada aplicación efectiva es un fenómeno cada vez más frecuente.

Los casos que se analizan en este reporte muestran la reiterada violación de los derechos laborales en el ámbito público y privado, donde una relación de trabajo puede ser disfrazada o estar sujeta a modalidades que son objetivamente ambiguas o donde simplemente se recortan los beneficios que estipulan las normas.

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

LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR

EROSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Uno de los pilares de la protección del trabajador y del derecho a la estabilidad laboral en la legislación vigente es la prohibición de la contratación temporal en “tareas propias y permanentes de la empresa”. Es precisamente la naturaleza del servicio o la actividad a la que se dedica un establecimiento económico la que determina la duración del contrato de trabajo; normalmente, son las tareas centrales de los procesos de trabajo las que adoptan la calificación de permanentes, pero a éstas se deben añadir otras que aún siendo accesorias —como la limpieza o vigilancia, por ejemplo— son también tareas regulares y por lo tanto con vocación de estabilidad.

Esto no excluye que puedan existir tareas accesorias para las que se requiera un servicio complementario que no puede encargarse a trabajadores regulares; en ese caso, adoptan la cualidad de temporales o transitorias y, de acuerdo a ley, también se consideran como permanentes a partir de la segunda contratación. Por lo tanto, la contratación temporal únicamente tendría espacio y lógica en las tareas estrictamente transitorias de la

empresa. Además, de acuerdo a ley, los contratos a plazo fijo pueden celebrarse en forma verbal o escrita, y en el caso en que no exista estipulación escrita se presume su duración por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que así lo demuestre. El derecho a la estabilidad laboral se sustenta en estas premisas, en cuyo seno la contratación temporal sólo adquiere un carácter de excepción. A pesar de la regulación laboral, el contrato de trabajo como institución y como mecanismo protector del trabajador se ha debilitado de varias maneras en el país. Este problema se profundiza en 1985 cuando las normas se flexibilizan con las medidas de libre contratación (Art. 55 del D.S.21060), para facilitar el despido de los trabajadores en función de las variaciones de la demanda por bienes y servicios en los mercados. Es decir, se otorga a los empleadores amplias ventajas para la ruptura unilateral de la relación laboral, incentivando la contratación eventual en tareas propias de la empresa, lo que ha desplazado al contrato por tiempo indefinido, afectando los intereses de los trabajadores. En la práctica, la aplicación de una norma de rango inferior tuvo la misma incidencia en la pérdida de estabilidad laboral que una

reforma de la legislación laboral, lo que remite a la “desregulación de facto de las relaciones laborales”.

Más tarde, con la promulgación del Estatuto del Funcionario Público (1999) se incorporan normas que en la práctica legalizan la contratación de personal eventual y a plazo fijo en las instituciones estatales, sin lugar a ningún derecho ni protección social. El Art. 6 del Estatuto (Otras personas que prestan servicios al Estado) señala expresamente: “No están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios”.

Esta disposición, reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 0181, de 28 de junio de 2009 (Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios-NB/SABS), es una de las compuertas ampliamente utilizadas para la contratación –directa e indirecta– de servicios individuales de consultoría por tiempo determinado o por producto para tareas permanentes y propias de la función pública; es decir, para encubrir la relación laboral bajo modalidades de contratos civiles que permiten eludir el pago de las prestaciones sociales dispuestas por ley.

Con estas normas, a la que se añade la vigencia del “termino de prueba”, se crean diversas modalidades de contratación que han llevado a erosionar la seguridad y protección social del trabajo en el ámbito público y privado, afectando algunos elementos que -desde la doctrina del derecho del trabajo- son consustanciales a toda relación laboral: contrato de duración indefinida, jornada completa, servicios efectuados dentro de la empresa y con clara identificación del empleador, previsión social y protección legal del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. Esto ocurre a pesar de que el 1ro de mayo de 2006 el actual gobierno promulgó el Decreto Supremo No. 28699 que deroga las medidas de libre contratación y reivindica el derecho a la estabilidad laboral, una

remuneración justa y beneficios sociales para todos los trabajadores asalariados del sector público y privado.

No obstante, a las disposiciones legales se suman otros factores vinculados con el funcionamiento del mercado de trabajo y el debilitamiento sindical, que interactúan para ampliar la difusión de la contratación a plazo fijo o por producto, con efectos sobre el aumento del empleo precario y socialmente desprotegido.

VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

La violación creciente del derecho a la estabilidad laboral ha llevado a que actualmente cerca de la mitad de los trabajadores asalariados en las principales ciudades del país se encuentren afectados por la falta de seguridad en el trabajo, siendo los más vulnerables los obreros, que en un 63,7% están sujetos a modalidades atípicas de contratación para tareas propias y regulares de las empresas, en comparación con el 40, 8% de los empleados en esta misma situación (Cuadro 3).

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

Cuadro 3
Ciudades del Eje: Trabajadores con contratos a plazo fijo 2009 (en porcentaje)

Categoría Ocupacional	Total	Hombres	Mujeres
Total	48,7	49,6	46,9
Obrero	63,7	63,4	65,6
Empleado	40,8	38,1	44,2
Privado	54,5	53,5	56,6
Obrero	64,6	64,1	67,8
Empleado	47,6	42,2	54,4
Público	22,4	26,9	17,2
Obrero	38,7	41,3	29,2
Empleado	21,3	25,3	16,9

Fuente: ECEDLA, 2009

sufren más intensamente los riesgos y la precariedad que acarrea la inestabilidad laboral.

CASO 1

MANUFACTURA:

LA MIRADA DE LOS DIRIGENTES

En 2009, el 52% de los obreros de la manufactura en las ciudades del eje no tenía un contrato permanente, el 50% entre los hombres y el 60% entre las mujeres.

“En esta empresa sólo el 50% son contratados por tiempo indefinido, algunos entran por un año, pero la mayoría están flotando, más o menos entre 30 y 40 cada mes” (Dirigente fabril- La Paz).

“La estabilidad laboral no está garantizada y eso se debe a la situación social, económica y política del país que hace inestable el trabajo. Ni el 10% de las empresas está cumpliendo el nuevo D.S. 28699 del gobierno, en este sentido, los obreros siguen expuestos a la libre contratación” (Dirigente fabril-Santa Cruz).

“Antes se trabajaba por contrato, de seis meses o de un año, hasta dos, con el nuevo decreto (D.S. 28699), hemos hecho conocer a todos los trabajadores que los de contrato debíamos ser personal fijo y, así ha pasado, pero todavía hay obreros domiciliarios” (Dirigente fabril-Cochabamba).

En la mayor parte de las empresas manufactureras se combinan diferentes modalidades contractuales (tiempo indefinido, plazo fijo, eventual) y, a través de la subcontratación de partes del proceso de trabajo, algunas recurren al contrato a destajo o por producto, sin diferenciar a las tareas propias y permanentes del rubro de las accesorias o complementarias.

En las empresas que dirigen sus ventas al mercado interno generalmente se combina el contrato por tiempo indefinido con el eventual; en las empresas exportadoras, a estas formas contractuales se añade la subcontratación del trabajo a través de terceros (empresas y talleres). Dirigentes fabriles reportaron en 2009 que una fracción importante de los obreros en tareas propias y permanentes de la empresa estaba sujeta a contratos eventuales, que transforman a estos trabajadores en prescin-

dibles al ritmo que ordena la demanda en los mercados (Escóbar, 2009).

A mayor vulnerabilidad de la inserción mercantil de las empresas, aumenta la inestabilidad en el empleo y por lo tanto la explotación del trabajo en la manufactura. Para garantizar la continuidad de la producción, las empresas han optado por mantener un núcleo reducido de obreros —generalmente los sindicalizados— bajo contratos por tiempo indefinido, mientras que las formas contractuales para los demás son altamente flexibles, sometidos a una gran inseguridad en el trabajo. Esta tendencia se ha acentuado y no ha logrado frenarse con las nuevas disposiciones legales que buscan garantizar la estabilidad laboral. Con la irrupción de la crisis económica, la ruptura de la relación contractual por razones ajenas al trabajador tomó cuerpo en la industria manufacturera y los dirigentes aseguran que antes que las causales determinadas por ley, la caída de las ventas ocasionó el despido intempestivo de los trabajadores, incluido el cese colectivo. Al respecto, dejan constancia de que en una industria incluso se llegó a un convenio con los trabajadores para que pasen a formar parte de las empresas subcontratadas, es decir, que ingresen a una antesala para el despido. Tampoco queda fuera de la mirada de los dirigentes la rotación de personal debido a las malas condiciones de trabajo, lo que ha ocurrido con frecuencia entre los trabajadores eventuales —en su mayoría mujeres—, que son los más vulnerables frente a las demandas por mejoras en su situación laboral, sobre todo en esta etapa de contracción de la producción manufacturera.

Aun entre el núcleo de trabajadores estables, la permanencia en el empleo estuvo en riesgo, sobre todo en las empresas con menor desarrollo industrial, como testimonia un dirigente: *“en la empresa los despidos injustificados han sido frecuentes con cualquier pretexto, por solicitar permisos para atenciones médicas, por incumplimiento de los cupos fijados por la gerencia, o simplemente aduciendo mal comportamiento de los compañeros. También hubo ofrecimientos para inducir al retiro voluntario que después no se cumplen. Algunos han sido tan hostigados por las exigencias para aumentar su productividad que han tenido que renunciar”* (Dirigente fabril-Cochabamba).

En resumen, la estabilidad laboral se ha erosionado en todos los estratos de la industria ma-

MARÍA: EN EL “LIMBO” Y CON DERECHOS LABORALES CONCLUCADOS

María es auxiliar de enfermería titulada y con 14 años de experiencia de trabajo, todos en dos cajas del sistema de seguro a corto plazo (salud). Durante los primeros seis años trabajó con sujeción a un memorándum de designación eventual hasta lograr finalmente su acceso a un ítem tras presentarse a una convocatoria pública. Transcurrido un año, vino el cambio de gobierno y los trabajadores con menor antigüedad y en los puestos donde los trabajadores son fácilmente sustituibles fueron inmediatamente despedidos por la nueva administración.

No había acumulado antigüedad y nunca tuvo derecho a vacaciones, ni posibilidades de asenso, como los demás trabajadores incorporados a la carrera administrativa. Cuando la retiraron, no recibió ningún beneficio laboral. Pasado un tiempo, se presentó a una convocatoria pública para el cargo de enfermera auxiliar en otra caja de seguro, bajo la cobertura de un programa de medicina preventiva cuya duración prevista era de un año. Nuevamente recibió un memorándum de designación provisoria “hasta la conclusión de las actividades del programa”. Desde entonces han pasado otros siete largos años y su situación contractual a su juicio se encuentra en el ‘limbo’: *“supuestamente es un contrato por tiempo indefinido, pero una vez que concluya el programa me podrían despedir. Ni siquiera me darían pre-aviso, eso me dijo el Jefe de Personal. Todo el tiempo me dicen seguí trabajando nomás, no me han explicado más, yo me he quedado callada hasta el momento por miedo a que me retiren”*, señala.

Cuenta que las enfermeras más antiguas y tres compañeras nuevas se reunieron para preguntar en el Ministerio de Trabajo cómo pueden resolver su situación: *“han visto los memorándum de designación y nos han dicho: en la caja tienen la potestad de decirles que desde mañana no vengán, ustedes tendrían mucho que perder en caso de reclamo, habrán represalias, las podrían despedir. No han ayudado a aclarar la situación de nuestro contrato. Ahora sabemos por el Gerente Administrativo que ya les han observado, pero les siguen permitiendo este trato que sufrimos más de 40 personas entre médicos y enfermeras, con el pretexto que no hay presupuesto para darnos un ítem”*.

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

Entre otros beneficios recibe aguinaldo y está afiliada a la caja de seguro donde trabaja. Le descuentan el aporte a las AFP para su jubilación. Lamenta que por trabajar con un contrato atípico el sindicato no quiera afiliarlos y que la asociación de enfermeras a la que pertenece no haga nada por representar sus demandas a la federación de salud. *“Estos siete años siempre he estado con miedo del despido, ese es el riesgo que no quiero correr y no reclamo, es una pena que el sindicato aquí y también en el Ministerio de Trabajo no se fijen en la situación de todos los trabajadores. Otra gente se va, como cuatro personas ya se han ido, yo no puedo hacerlo, soy sola y dependo de mi trabajo”*, lamenta María.

nufacturera y es mayor –vía la subcontratación– en las empresas de mayor tamaño. En 2009, el 52% de los obreros de la manufactura en las ciudades del eje no tenía un contrato permanente, el 50% entre los hombres y el 60% entre las mujeres. A esto ha contribuido, entre otros factores, la ausencia de fiscalización en el cumplimiento de la ley. Los dirigentes expresan que más allá de la regulación, el limitado rol que cumplen las autoridades en su aplicación efectiva lleva a que sus derechos sigan siendo vulnerados:

“Las autoridades como el Ministerio de Trabajo, no fiscalizan las condiciones en las que trabajan los obreros eventuales y subcontratados, cuando conocen de casos de vulneración de los derechos laborales, sólo se remiten a la conciliación (Dirigente fabril -La Paz).

“La estabilidad laboral sólo se garantiza en las empresas donde existen sindicatos, en el resto no sirve de mucho porque no existe inspección por parte del Ministerio de Trabajo” (La Paz).

“La primera cosa que hacemos es denunciar el caso de retiro injustificado ante la autoridad competente, porque definitivamente nosotros creemos que esa debería ser la vía y no directamente la vía de las medidas de hecho o de fuerza para impedir algo que está normado; la federación no va a decretar un paro o una huelga porque no están cumpliendo y listo, sino que debemos denunciar y luego recién amenazar con medidas de hecho, entonces hacemos marchas, hacemos alguna huelga de hambre [...] todo para exigir que se cumpla la ley, es increíble y contradictorio que nosotros tengamos que llegar a eso para hacer que se cumpla la ley, cuando la ley debería cumplirse tal como dice” (Dirigente fabril-Santa Cruz).

De esta manera, la flexibilidad contractual en la manufactura ha pasado a consolidarse como una forma específica de generación de plusvalía que busca reducir los costos de la fuerza de trabajo eliminando el pago de prestaciones sociales y otros beneficios complementarios al salario, mientras las empresas quedan en libertad para despedir al trabajador en función de las necesidades del ciclo productivo.

Mediante este mecanismo se afecta a las condiciones laborales de una fracción cada vez mayor de

los obreros, trasladando sobre sus espaldas las contingencias vinculadas con la salud, los riesgos profesionales y el despido (eliminación de las indemnizaciones). Las condiciones más desfavorables se encuentran entre las mujeres, quienes se ocupan en un número reducido de tareas, entre ellas las que requieren menores calificaciones para su desempeño o que son fácilmente externalizadas, en las cuales las obreras son fácilmente sustituibles.

“Por parte de la empresa hay respeto hacia los sindicalizados y mayor explotación a los no afiliados que somos los eventuales y los subcontratados, y siempre a las mujeres en todas las empresas” (Dirigenta fabril -La Paz).

De estos procesos se nutre la creciente precarización del empleo, así como también la fragmentación de los trabajadores, afectando sus posibilidades de organización y articulación para la acción colectiva con el objeto de defender sus derechos laborales.

CASO 2 **SALUD: CUANDO EL ESTADO** **CONTRATA SIN DERECHOS** **LABORALES**

Otro de los sectores donde el derecho a la estabilidad laboral es frecuentemente vulnerado es el de salud, tanto en el ámbito privado como estatal. En el último año, muchas voces han denunciado la existencia y hasta ampliación de modalidades de contratación atípica en tareas propias y permanentes en los servicios públicos de salud.

Este es el caso de los trabajadores que prestan servicios en centros de salud pública en entidades autónomas, autárquicas y descentralizadas que no están incorporados a la carrera administrativa, quienes están sometidos a diferentes regulaciones y modalidades de contratación que eliminan derechos laborales. La clasificación de los servidores públicos diferenciando a los funcionarios electos, de libre nombramiento, designados, interinos, de carrera y a “otras personas que prestan servicios al Estado”, contenida en el Estatuto del Funcionario Público, lleva a que los derechos y obligaciones de muchos trabajadores no se sometan al régimen laboral que éste dispone, ni a la Ley General del Trabajo.

Hecha la ley, hecha la trampa, reza un viejo adagio. La compuerta para la existencia de contratos atípicos que vulneran la estabilidad laboral y otros derechos de los trabajadores estatales está dada por su diferenciación en “clases de servidores públicos”. Así, los funcionarios designados o “interinos” son aquellos cuya función emerge de “un nombramiento a cargo público” y no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa. De la misma manera, bajo el título “de otras personas que prestan servicios al Estado”, se abre la posibilidad de la contratación eventual para la prestación de servicios específicos o especializados en tareas propias y permanentes, bajo contratos civiles (Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios). Desde ambas vertientes se atenta contra la protección y las condiciones de trabajo en el sector.

Médicos, farmacéuticas, bioquímicas, radiólogos y enfermeras que trabajan en diferentes centros públicos de salud son contratados a través de la modalidad de “designación eventual”, en calidad de funcionarios provisorios durante varios años, a pesar de haber sido seleccionados mediante convocatoria pública, lo cual supone un franco desconocimiento de la legislación vigente que prohíbe contratos a plazo fijo en tareas propias y permanentes de la empresa.

Uno de los casos que ejemplifica la violación del derecho a la estabilidad laboral en el sector salud se encuentra entre los trabajadores de los hospitales públicos de la ciudad de Sucre (Santa Bárbara, San Pedro Claver, Poconas y Gineco-Obstétrico, entre otros). Hasta ahora, el Gobierno Departamental mantiene la política de contratación provisoriosa mientras se tramitan los ítems para su incorporación en la carrera administrativa. Los trabajadores “designados” hacen conocer que esta última es una promesa largamente incumplida y que muchos siguen en esta situación después de más de diez años de trabajo continuo, mientras al finalizar cada gestión viven la incertidumbre respecto a su permanencia en el cargo.

A finales de 2009, la dirigente de los trabajadores en salud expresaba públicamente: “queremos contratos anuales con una cláusula en la que se indique expresamente que ni bien salgan los ítems de la prefectura tendremos acceso a ellos”.

En los primeros meses de 2010, como en otros centros de salud en el país, los trabajadores continuaban en la misma situación.

El testimonio recogido de una trabajadora en una importante Caja de Seguro de Salud, muestra la forma específica en la que esta modalidad de relación contractual vulnera los derechos laborales.

PEDRO, CONSULTOR AMBIENTAL: “NO TENEMOS NINGUNO DE LOS BENEFICIOS QUE TIENE UN CONTRATO NORMAL...”

“Mi nombre es Pedro, trabajo en un Servicio Público especializado en cuestiones medioambientales con alcance nacional. Hace cinco años que trabajo para esta misma institución como Consultor en Línea y, entre contratos, como Consultor externo en tareas eventuales. Normalmente buscan que haya continuidad, termina un contrato y le hacen una adenda para ampliarlo. La figura de Consultor en Línea permite sólo contratos anuales desde principio hasta fin de año, por eso al año siguiente pueden hacer una adenda hasta dos veces. Después en el nuevo proceso de contratación también se busca contratar a la misma persona, pero uno tiene que someterse a un poco de incertidumbre. A veces hay cambios en las direcciones y el nuevo director no conoce al personal, entonces lo cambia por personal nuevo. Cuando me renuevan el contrato normalmente quedo en el vacío por lo menos un mes, a veces más, algunos años la espera ha sido de dos meses o más.

El contrato actual lo he firmado en febrero, vale hasta diciembre, estipula funciones específicas y algunas generales, con ciertos productos definidos que debo presentar al final de la gestión como parte del POA. Adicionalmente, cuando se pertenece a esta institución se tiene otras funciones de apoyo o delegadas por la dirección de la que uno depende. Normalmente estas funciones son en tareas rutinarias, pero ocupan más del 50% del tiempo de trabajo. Por un lado tengo que preocuparme por los productos que tengo cumplir y, por el otro, por las funciones que tienen que ver con el día a día de la institución a nivel operativo.

Entramos a las 8:30 a.m. y salimos a las 7:00 p.m., con descanso al medio día; tenemos que marcar tarjeta y cumplir con los horarios. Además hacemos viajes los fines de semana y no nos reconocen pagos extras; anteriormente nos pagaban los viáticos pero ahora salió un decreto que indica que los viajes en fin de semana no deben ser cubiertos por la institución; nosotros trabajamos con gente del área rural y a ellos les es más fácil los fines de semana, entonces no nos queda otra que viajar fines de semana en esas nuevas condiciones. Actualmente me pagan 8.000 Bs, en realidad eso dice mi contrato porque hasta ahora no me han pagado, trabajamos con fondos de la cooperación internacional y dependiendo del financiador muchas veces hay retrasos en la administración; el pago puede demorar entre 15 días hasta 2 ó 3 meses. En realidad nuestros contratos se basan en las normas S.ABS (...); entramos a una planilla separada de las personas que tienen ítem, no tenemos ninguno de los beneficios que tiene un contrato normal, no tenemos seguro de salud, aguinaldo, bonos, aporte a las AFP ni vacaciones. Como el contrato es de un año, termina el año y te vuelven a contratar pero no hay vacación. Como un acuerdo interno sacamos un par días al año para descansar. En realidad en este Servicio casi todos somos consultores (60 personas), recién el año pasado dieron ítem a una decena de personas. Me gustaría trabajar en una institución donde pueda invertir mi tiempo en lograr buenos productos –ahora no lo estoy haciendo– con mejores niveles salariales y con derechos laborales, sin incertidumbre cada año”. (Consultor en Línea - La Paz).

CASO 3 PRESTANDO SERVICIOS AL ESTADO: CONTRATOS CIVILES O RELACIONES LABORALES ENCUBIERTAS

Cientos de jóvenes profesionales especializados en diferentes ramas de la medicina son contratados con carácter eventual para la prestación de servicios en tareas permanentes de los centros estatales de salud. Amparados en el Art. 6 del Estatuto del Funcionario Público, sus gestores habilitan la compuerta que les permite clasificarlos como “otras personas que prestan servicios específicos o especializados al Estado”, para cubrir sus crecientes requerimientos de personal, disfrazando la relación laboral bajo la figura de contratos civiles.

Los contratos tienen una duración variable—generalmente anual—y son renovados cuantas veces sea conveniente al centro de trabajo, a través de nuevas convocatorias públicas que buscan resguardar a la institución de los riesgos de reclamo judicial por razones de reconducción tácita del contrato cuando el trabajador resulte seleccionado sucesivamente por dos o más veces.

La falta de oportunidades ocupacionales (son menos mientras más calificado se esté) obliga a estos profesionales a someterse a regulaciones que confunden conceptualmente el derecho administrativo con el derecho laboral, pues en este caso no están sometidos al régimen del Estatuto ni de la Ley General del Trabajo, sino a las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, como si se tratara de la compra-venta de equipo o materiales, cuando lo que está en juego es una relación de trabajo típicamente asalariada entre el Estado y los profesionales.

Bajo esta modalidad, traducida al concepto de Consultoría Individual en Línea, sus derechos están limitados al contrato civil suscrito, por lo que no se les reconoce beneficios ni protección social alguna (pago de horas extraordinarias, vacación, aguinaldo, beneficios de maternidad, prestaciones de salud y seguridad de largo plazo).

Las consultorías individuales en línea

De acuerdo a una declaración de la ex Defensora del Pueblo Rielma Mencías (2009), en esta situación se encuentran más de 2.700 consultores en lí-

nea que prestan servicios en las entidades públicas. Mencías señala que estos funcionarios han sido contratados por necesidades de las instituciones públicas y son parte de sus estructuras de tareas permanentes de manera formal, pero trabajan sin beneficios sociales y en condiciones atentatorias a sus derechos laborales. La Defensoría ha elaborado una propuesta para el reconocimiento de estos derechos para los consultores en línea, y la ha remitido a consideración de la Asamblea Legislativa Plurinacional.

El proceso de contratación de servicios de consultoría se rige por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios (NB-SABS), reglamentados por el DS. 0181 de 2009. La modalidad de contratación de Consultores Individuales de Línea está dirigida a profesionales de diferentes especialidades; se rige por el método de selección basado en Presupuesto Fijo que corresponde a las actividades o trabajos recurrentes y se aplica en todas las entidades del sector público con base en convocatorias públicas.

El plazo de contratación es generalmente de un año y la autoridad que lo suscribió podrá tomar la decisión de ampliar su vigencia, previa evaluación de cumplimiento de los términos de referencia. Esta ampliación podrá realizarse hasta un máximo de dos veces, no debiendo exceder el plazo de cada ampliación al establecido en el contrato principal. El consultor o consultora debe desarrollar sus actividades en las dependencias de la institución contratante, con dedicación exclusiva y sujeto a ocho horas laborales; además, debe tener disponibilidad de tiempo de acuerdo a las necesidades y requerimientos del supervisor. Su desempeño está sujeto a evaluación durante los primeros tres meses de iniciado el Contrato y un requisito para “continuar en el cargo” es haber aprobado satisfactoriamente dicho proceso de evaluación (Documento Base de Contratación -DBC).

En general, el Consultor(a) en línea tiene asignadas tareas propias y permanentes de la institución contratante. Entre otras, la elaboración de normas sectoriales, realizar actividades conforme a programación del POA de la institución, desempeñar otras funciones que le asigne el supervisor de la consultoría o coordinar con otras entidades del sector público y privado.

La modalidad de pago es mensual, contra entrega y aprobación del informe mensual de actividades por el Supervisor de la consultoría, quien proporcionará al Consultor(a) los medios necesarios para el cumplimiento de las actividades detalladas en el contrato, incluyendo mobiliario, equipo, materiales, pasajes y viáticos, los cuales no afectan la remuneración por los servicios prestados.

Concurren así todos los elementos que definen la relación laboral típica: dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; trabajo por cuenta ajena; remuneración, en este caso mensual; horario definido; exclusividad; evaluación del desempeño y otras que determinan claramente la existencia de una relación asalariada. Por lo tanto, la figura de Consultor(a) Individual en Línea sujeta a un contrato civil y a un reglamento administrativo estándar, no es más que otro de los instrumentos utilizados para abaratar los costos laborales de contratación en el sector estatal, lo que vulnera la estabilidad laboral, elimina beneficios sociales y desprotege socialmente a los profesionales, en particular a los jóvenes.

CASO 4 TRABAJADORES MUNICIPALES: SIN CONTRATO Y EN CONDICIONES PRECARIAS

En enero de 2010, setenta trabajadores fueron despedidos de una empresa municipal descentralizada. Todos trabajaban en tareas propias y permanentes de la entidad, sujetos a un acuerdo de carácter verbal y con derechos laborales restringidos, hecho que vulnera la legislación vigente.

Estos trabajadores eran parte de otros 600 que emplea la empresa y pertenecían al grupo sin contrato escrito, sujeto a las condiciones de trabajo más precarias: trabajaban un día más a la semana, con salarios inferiores a los trabajadores con ítem, sin derecho a vacaciones y a acumular antigüedad. Muchos habían permanecido en esta situación por más de tres años continuos, con la misma remuneración y sin la actualización salarial dispuesta por el gobierno. El trato autoritario que recibían los llevó a organizar un sindicato de los trabajadores “sin contrato”, que fue el origen de un proceso de despidos injustificados.

Como en las vieja lógicas del contrato por enganche, año tras año esta empresa “anunciaba” la continuidad e implícitamente el despido de los trabajadores a través de “listas de recontractados”. Por lo general los despidos se producían sin causa justificada y sin comunicación directa. Este es otro ejemplo de la violación de derechos laborales en la esfera estatal, bajo lógicas despóticas que impiden que los trabajadores se informen y conozcan el régimen según el cual opera su relación laboral con las entidades que los contratan.

LEIDI, TRABAJADORA MUNICIPAL: DESPEDIDA SIN BENEFICIOS

“Mi padre trabajaba en la empresa y yo ingresé a trabajar allí gracias a la ayuda de él que le habló a la administradora para que me reciban. Me entrevisté con ella y de ese modo en enero del 2008 entré como obrera, directamente a las obras que estaban a su cargo; luego me subieron a Boletería y después a Caja, pero sin ningún documento que avale que me habían cambiado de puesto. La administradora hacía reuniones de todos los trabajadores y decía: tú te vas de cajera o boletera a tal lugar, tú bajas de boletera a encargada del baño o de cochecitos, pero así simplemente ordenaba sin ningún papel sin hacer firmar nada. En realidad nunca firmé un contrato, directamente entré después de la entrevista que me hicieron.

Cada mes recibía una papeleta de pago para cobrar en la misma empresa, ya el 2009 nos mandaban al banco. Cuando yo entré como obrera me fijaron un sueldo, pero de boletera y cajera seguía ganando lo mismo. Cada año nos aumentaban a todos por decir 100 Bs, teníamos aguinaldo y seguro de salud y había un bono de producción. Aportamos a las AFP.

En diciembre de 2009 me despidieron junto con otros trabajadores, ni siquiera mi jefa me dijo que vuelva en enero para ver si estaba en la lista de recontratadas, mis compañeros vieron que estaba registrada y cuando me presenté me dijeron que yo había abandonado. Yo fui donde el gerente y él insistió en que yo había hecho abandono, yo le dije que mi jefa de sección me había despedido sin avisarme, ella ya estaba de vacaciones y no pude hacer nada más. Simplemente he cobrado el sueldo de diciembre y el bono de producción, nada más. No me dieron ningún beneficio ni tuve vacación por mi antigüedad.

Como el Sindicato sólo peleaba por los que estaban con ítem, en cierto momento se organizó un sindicato de los que no teníamos contrato, queríamos igualar los derechos, la nivelación de sueldos, etc. pero apenas se armó los despidieron a todos los dirigentes, entonces no quedó nadie que peleara por los que no teníamos contrato. Cuando fuimos despedidos, entre todos volvimos a organizarnos en un sindicato y fuimos a presentar una denuncia al Ministerio de Trabajo, porque no sabíamos la causa del despido. La empresa dijo que nos habían retirado por nepotismo, pero eso es mentira porque siguen trabajando hijos, padres, hermanos, primos, esposos, no sabemos por qué nos retiraron, porque a mi papá lo despidieron el mismo día que a mí. Entonces solicitamos que nos paguen todo lo que nos corresponde por el tiempo que hemos trabajado, vacaciones, años de antigüedad y el Ministerio aceptó esto, pero hasta ahora no hay resultados”.

“El sindicato sólo peleaba por los que estaban con ítem. En cierto momento se organizó un sindicato de los que no teníamos contrato, queríamos igualar los derechos, la nivelación de sueldos, etc. pero apenas se armó los despidieron a todos los dirigentes, entonces no quedó nadie que peleara por nosotros”. (Leidi, ex-trabajadora de una empresa municipal descentralizada - La Paz).

SUBCONTRATACIÓN SIN DERECHOS LABORALES

En la subcontratación, el interés central de la empresa contratante (principal) es proveerse de fuerza de trabajo reduciendo los costos laborales a través de la intermediación de un tercero (contratista) para su utilización flexible en función de sus requerimientos. Es, por lo tanto, otro instrumento ampliamente utilizado para incorporar o retirar a los trabajadores eludiendo las obligaciones contractuales dispuestas por ley.

El trabajo en régimen de subcontratación constituye una alteración importante de la modalidad tradicional o “típica” de contratación laboral y es otra de las compuertas por las que se debilita la protección del trabajador y se precariza el empleo, que se vuelve inestable, con un menor nivel de remuneraciones y sin beneficios laborales. Además, es otra vía por la cual se fragmenta a los trabajadores y se restringen sus posibilidades de sindicalización y acción colectiva para el ejercicio de sus derechos laborales.

La subcontratación del trabajo se ha extendido hoy en día no solamente en el sector privado sino también en el sector estatal, y aunque no existe información para cuantificar a los trabajadores sujetos a esta forma de empleo, existen innumerables muestras de su aplicación en casi todos los sectores de actividad con la finalidad de reducir los costos laborales, puesto que se elimina la estabilidad laboral, la jornada laboral de 8 horas, el pago por horas extras, nocturnas y dominicales, así como otros beneficios dispuestos por ley: el aguinaldo, antigüedad, seguridad social y protección a la maternidad. Las mujeres y los jóvenes trabajadores siguen siendo los grupos más vulnerables a esta forma de vínculo contractual que agrava sus condiciones laborales desventajosas.

Esto sucede a pesar de que la Ley General del Trabajo prohíbe la existencia de la modalidad de subcontrato cuando establece que sólo el Estado podrá actuar como intermediario entre patrones y trabajadores bajo la calidad de servicio gratuito. Por lo tanto, esta forma de empleo se extendió contraviniendo la regulación vigente y encubriendo en muchos casos la relación laboral bajo formas de contrato civil o comercial. Sin embargo, contra lo previsible en este nuevo escenario definido como ‘posneoliberal’, en mayo de 2009, una

nueva disposición (D.S 017), legaliza la subcontratación; luego de considerar que “pese a la legislación vigente han proliferado modalidades de subcontratación, tercerización y externalización como estrategias ilícitas para eludir las relaciones bajo dependencia laboral”, el DS 017 transfirió las obligaciones emergentes de la relación laboral a las empresas subcontratistas o terceros, reconociendo su práctica y liberando de toda responsabilidad a la empresa principal para la cual el trabajador produce y genera ganancias.

Algunos casos recogidos en este informe tratan de ejemplificar el grado en que el resguardo de los derechos laborales y sociales de los trabajadores se vulnera en el régimen de subcontratación y la necesidad de poner freno a su expansión en la perspectiva de la mejora de las condiciones laborales en el país.

CASO 5 EXPORTADORAS DE CASTAÑA: ADOLESCENTES SUBCONTRATADOS EN PLANTA

Un caso generalizado de subcontratación tiene lugar en empresas exportadoras de castaña beneficiada, localizadas principalmente en la ciudad de Riberalta, Beni. La demanda de fuerza de trabajo para el beneficiado de la castaña es temporal (8 meses al año en promedio) y los requerimientos son mayores para la fase del quebrado o pelado de la almendra, con una composición en la que predominan las mujeres y los adolescentes de ambos sexos. Un rasgo específico del uso y gestión de la fuerza de trabajo en esta actividad es la subcontratación indirecta en planta, que constituye una alteración importante de la modalidad tradicional o “típica” de contratación, y se dirige a eliminar la relación laboral directa entre el trabajador y la empresa.

“Mi madre es la dueña de la cuenta y nosotros desde un principio hemos ido a ayudarlo a trabajar. Antes íbamos mi hermana, mi hermano y yo, ahora solamente vamos dos, su marido no le apoya en nada, si no ayudamos a quebrar no alcanza para que todos los días tengamos para comer y con qué vestirnos” (Ayudante de quebrado - Riberalta).

“Yo soy ayudante de dueña de cuenta, recibo solamente un sueldo por mi trabajo. Nosotros como ayudantes

no tenemos ningún otro beneficio, hacemos el mismo trabajo junto con ella y nos paga muy poco, nunca nos ha aumentado un centavo más, claro, en la empresa le pagan también muy poco. A veces el ayudante no está conforme con lo que gana y a fin de año tiene derecho a decidir con quién trabajar... el trabajo lo hacemos desde las cinco de la mañana, a veces nos enfermamos y no tenemos un seguro de salud donde acudir, no sé, pero tanto para la dueña de cuenta como para el ayudante tiene que haber seguro, tenemos hijos, tenemos madre ¿no?, tenemos derecho también a tener ese seguro”. (Ayudante de quebrado - Riberalta)

El sistema opera con la intermediación de obreras(os) o “dueñas(os) de cuenta” contratados directamente por las empresas, quienes tienen a su cargo entre dos y tres máquinas quebradoras manuales instaladas en los galpones de las beneficiadoras. Las(os) dueños de cuenta cumplen la doble función de organizadores-supervisores del trabajo y contratistas de los obreros que subcontratan, generalmente sus hijos y otros parientes. La difusión de esta práctica tiene origen en una estrategia de las empresas locales destinada a maximizar ganancias por medio de la explotación de la mano de obra barata y ha encontrado en los hijos de los subcontratistas —actualmente los adolescentes— la ecuación más rentable. La forma de pago a destajo y la vigencia de un horario flexible son los mecanismos utilizados para facilitar la subcontratación, ya que los “ayudantes de dueñas(os) de cuenta” u obreros subcontratados se alternan para la tarea de quebrado en cada jornada, combinando el trabajo en actividades domésticas y/o escolares con su actividad laboral.

Como resultado de esta práctica empresarial, solamente el 40% de los trabajadores depende contractualmente de las empresas, mientras que el resto ni siquiera está registrado en una nómina (Escóbar et al., 2009), lo que muestra que esta modalidad de subcontratación está dirigida a la eliminación de derechos laborales y sociales, dando lugar a empleos con bajas remuneraciones, inestables y desprotegidos; es decir, precarios o de mala calidad para la mayor parte de los trabajadores.

Cerca de 1400 adolescentes (14 a 17 años) trabajan en el beneficiado de la castaña (20% del total); una de cada dos es mujer y el 98% son ayudantes de dueñas(os) de cuenta. Tienen una jor-

nada promedio de seis horas al día y solamente la mitad recibe una remuneración en dinero, además por un monto inferior al salario mínimo nacional; los demás contribuyen con su trabajo al ingreso de su familia a través de las(os) dueñas(os) de cuenta; en general, no tienen derecho a ningún beneficio laboral. Sin embargo, la Ley 3274 del trabajo asalariado en el beneficiado de la castaña, el Código del Niño, Niña y Adolescente y la Ley General del Trabajo norman el trabajo adolescente a partir de los 14 años y su protección laboral. Estas normas obligan a los empleadores a su contratación directa con todos los beneficios establecidos por ley para los trabajadores asalariados.

En la medida que menos del 2% de los adolescentes que trabajan en el beneficiado de la castaña tiene un contrato directo, se puede concluir que se trata de uno de los grupos de trabajadores más expuesto a la vulneración del conjunto de sus derechos laborales, individuales y colectivos, frente a la mirada pasiva de los inspectores de trabajo y el incumplimiento de su rol fiscalizador, lo que contribuye a naturalizar esta situación de extrema explotación laboral.

CASO 6

EXTERNALIZACIÓN:

TRABAJO ASALARIADO A DOMICILIO

En Bolivia como en otras partes del mundo ha habido un aumento del trabajo a domicilio que se realiza por cuenta ajena o para terceros. Las estrategias de externalización de partes del proceso de trabajo por parte de las empresas, en particular por las que se han articulado a las cadenas globales de producción, han provocado la expulsión de los obreros y obreras del empleo formal, al igual que la ampliación de la subcontratación del trabajo en forma directa o a través de terceros, sustituyendo los contratos laborales por contratos de servicios. El trabajo a domicilio como parte de este proceso se realiza en condiciones laborales precarias y la vulnerabilidad de quienes lo ejecutan se expresa, fundamentalmente, en los bajos niveles de ingresos que obtienen y en su difícil acceso a la protección laboral y social.

“Es una necesidad en medio de la falta de ingresos a pesar de que éste provoque sufrimiento al trabajador y su familia, pues cuando hay pedidos se debe trabajar

como esclavos, sin tiempo para comer, dormir... y cuando no hay pedidos, se vive la desesperación pues se debe trabajar por cuenta propia en la misma actividad o en otra... En tiempos de crisis tenemos que vender como sea el producto, y esto implica vender a lo que quieran pagar”. (Trabajadora a domicilio - La Paz).

Los trabajadores a domicilio por cuenta ajena están fuertemente concentrados en el rubro de confecciones destinado a la exportación, son en su mayoría mujeres y jóvenes de ambos sexos y no firman contratos de trabajo. La legislación laboral de los años cuarenta no ha sido actualizada para la regulación de esta forma de empleo, reforzando así la violación de sus derechos laborales. Trabajan mayormente solos y cuando integran fuerza de trabajo adicional -una o dos personas como máximo- acuden a sus parientes quienes en más de la mitad de los casos no reciben remuneración propia.

Irregularidad y discontinuidad

“En ese momento nos permitieron llevar el trabajo a nuestro domicilio en una cantidad más o menos aproximada a la que realizábamos en la fábrica. Como avanzaba más en mi casa por la ayuda de mi familia, pedía más y lo hacíamos en el menor tiempo posible, pero de ese trabajo me pagaban menos de lo que sacaba en la fábrica. Y comprendí que el patrón exige más cuando el trabajador da voluntariamente sin pedir nada y cada vez es más explotado”. (Trabajadora a domicilio - La Paz)

El trabajo asalariado a domicilio se caracteriza por su irregularidad a lo largo del año, en función de las fluctuaciones de la demanda por los productos. Para algunos es una alternativa frente al desempleo; para otros es también una vía para compensar los bajos salarios que reciben en las empresas pero al costo de una mayor explotación, pues en momentos en que aumentan los pedidos llevan -voluntariamente o por exigencia patronal- un cupo adicional de producción para ejecutarlo en su domicilio.

Se trabaja todos los días y durante toda la semana en horarios variables. En los tiempos de mayor demanda se trabaja de noche y los fines de semana, pero no se percibe por esto un pago

extraordinario. La jornada promedio gira en torno a las nueve horas diarias y es superior al promedio entre los hombres, mientras que en épocas de declinación la jornada tiende a reducirse a menos de la mitad, afectando tanto la regularidad del trabajo como el nivel de los salarios. En general, la forma de remuneración es a destajo (por unidad de producto) y los trabajadores se encuentran en amplia desventaja a la hora de fijar las tarifas o el precio de su trabajo, siendo una opinión generalizada que el trabajo es mal pagado y, en consecuencia, poco valorado. De acuerdo con información obtenida por un estudio de casos en la ciudad de La Paz, cerca del 50% de estos trabajadores obtiene un ingreso inferior al salario mínimo nacional y es común que ninguno reciba beneficios adicionales al salario (Chávez, 2003).

En la legislación vigente, los trabajadores a domicilio por cuenta ajena son reconocidos como trabajadores dependientes a destajo que no gozan de ninguno de los derechos laborales y sociales establecidos para los demás trabajadores asalariados, de modo que su precaria condición de trabajo expresa también las discriminaciones contenidas en la regulación actual.

Entre los trabajadores a domicilio y los talleres o empresas que les entregan trabajo existen relaciones de dependencia y subordinación muy fuertes, que ilustran las semejanzas de esta forma de trabajo con la que se realiza al interior de las empresas; es decir, el ritmo y las exigencias impuestas externamente no hacen más que trasladar la fábrica al hogar. Por lo tanto, esta forma de empleo está también lejos de las ventajas que se le atribuyen para conciliar las obligaciones del trabajo y la familia en el caso de las mujeres.

Con la aplicación del D.S. 017 esta realidad se verá amplificadas perpetuando la violación de los derechos laborales de un importante contingente de obreras y obreros. En este contexto, vale la pena recuperar algunas reflexiones de un grupo de trabajadoras a domicilio interesadas en analizar las causas y las consecuencias de esta forma de trabajo, así como plantear sus posibilidades de organización, lucha por sus derechos y por la mejora de todas sus condiciones laborales (Ver recuadro).

El panorama presentado muestra que el derecho a la estabilidad laboral se encuentra am-

pliamente vulnerado tanto en el sector estatal como privado. El uso flexible de la fuerza de trabajo, reflejado en las múltiples formas de las que se valen el capital y el Estado, no supone solamente eliminar la protección del trabajador desregulando o vulnerando la normativa vigente, sino su mayor subordinación a las condiciones impuestas por los empleadores. Esta situación ha llevado a la creciente precariedad de las condiciones de trabajo de la mayor parte de asalariados en el país (cuestión que se profundiza en el siguiente apartado).

Entretanto, las evidencias apuntan a que la intervención estatal sobre el ordenamiento laboral sigue alejada de los postulados distributivos y se sitúa, a pesar de las disposiciones legales que se aprueban, en la subordinación de lo social a lo económico, incluso en su propio seno, mientras que la acción de las organizaciones sindicales tiende a debilitarse cada vez más. Por esta razón, en el período persiste un contexto institucional y político adverso al respeto de los derechos laborales.

CUANDO LA CASA SE CONVIERTE EN TALLER: “NUESTRO TRABAJO ES INVISIBLE PARA MUCHOS”

“No somos trabajadoras a domicilio por elección, la necesidad nos obliga y si las cosas no cambian nuestras hijas e hijos tampoco tendrán otra opción. Producimos para otros, o somos subcontratados por terceros para exportar a diferentes mercados, en condiciones muy malas de trabajo. El trabajo ya no nos dignifica.

Somos muchas y muchos; sin embargo, y a pesar de que el trabajo asalariado a domicilio ha sido y es una alternativa de empleo, no existimos en los registros de trabajo ni en las estadísticas oficiales. Nuestro trabajo es invisible porque en muchos casos sólo lo conoce el intermediario o la empresa que se beneficia.

Somos invisibles para algunos porque estratégicamente les conviene que nuestro trabajo siga escondido bajo el velo de la “informalidad”, tras las paredes de nuestras casas, de las de nuestras vecinas o de pequeños talleres. Somos invisibles para otros porque simplemente desconocen quién somos y más aún cuáles son nuestras necesidades. Por eso, el trabajo a domicilio está postergado en la legislación y en las políticas gubernamentales, y no es tomado en cuenta por muchos dirigentes sindicales y organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos humanos y laborales.

La invisibilidad es también fruto del aislamiento en el que trabajamos y del que se aprovechan para pagarnos poco o nada por nuestro trabajo, lo que favorece a los que nos explotan. Nuestra pérdida es su ganancia. Pero la invisibilización que más daño nos hace es la que surge de no reconocer que somos trabajadoras y trabajadores, de que no se valore nuestro esfuerzo como y que no se reconozcan nuestros derechos”.

CEMUJ-Bolivia, 2004).

CARLOS: TRABAJANDO “A PURO ANTICIPO” Y SIN SEGURIDAD INDUSTRIAL

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

Cuando no hay pedidos, se llega a parar la producción, eso es frecuente aquí, entonces hay una vacación forzosa. Ahora, por decirle, cuando un trabajador pide su vacación no le dan para que no vaya a perjudicar la producción, sólo ellos deciden cuándo se sale. Recién nomás a mi módulo lo han parado por tres días y a los otros módulos casi una semana. Casi hubo un despido colectivo una vez por este motivo. A los trabajadores de un módulo les dieron vacaciones colectivas y justo cuando requerían que entren de nuevo los llaman para que vengan un viernes y ellos deciden volver recién el lunes. La empresa tomó esto como un acto de rebeldía y los quiso despedir pero por la intervención del sindicato y más que todo porque era el módulo con los trabajadores más categorizados, no fue así. Lo que sucede cuando se para el trabajo es que el básico sigue corriendo, pero lo que cortan automáticamente es el dominical y el bono de producción... ¿quién pierde más?

En cuanto al salario, el básico que es igual al mínimo fijado por el gobierno, ha subido este 2009, pero el bono de producción ha disminuido. Si antes la manera de alcanzar el bono de producción era haciendo como módulo un mínimo de 500 prendas, ahora han subido la cuota a 700. Por esa cantidad, que es la más baja, te pagan el 62% del bono; si quieres llegar al 100% tienes que llegar a 1.200 en conjunto. Ahora, para comparar lo que se gana, le puedo decir que antes con horas extras más se llegaba a 1.200 Bs, ahora máximo se saca 800 o 900 Bs. Viendo esa situación los trabajadores se han ido retirando, antes éramos casi 400 obreros.

No nos pagan puntualmente, ni recibimos todo el salario junto, ahorita estamos a ‘puro anticipo’. El dueño aduce que no le alcanza el dinero, que la planilla es muy alta. Incluso un momento hemos llegado a recibir un anticipo de 50 Bs, recién desde agosto nos han pagado el básico y el bono de producción, todo el resto puro anticipos, todavía nos deben de tres meses, no se ponen al día. Como hay salarios devengados, entonces no nos están dando papeletas de pago, sólo estamos con puras planillas. Otra cosa más, al dueño se le ha ocurrido sacar el bono de producción de la papeleta y hemos visto que los aportes a las AFPs bajan. A cualquier compañero que quiera retirarse o jubilarse le va a afectar sus ahorros y no le conviene. En la federación me dijeron que eso es un despido indirecto, pero como ahora ya no están dando papeleta de pago, ni cómo reclamar ¿no?

Además de básico, nos pagan el dominical, el bono de antigüedad, de producción, las horas extras; como ahora no hay boleta de pago, para controlar las horas extras hemos pedido que nos paguen al contado cada sábado, son 50 Bs. También a fin de año pagan el aguinaldo, pero nunca nos han pagado la prima anual. Aportamos para la jubilación, pero el dueño no está al día con los pagos a la AFP. Otra cosa es que los subsidios se pagan a medias. Ahorita, por ejemplo, las compañeras tienen baja por maternidad, pero a muchas les deben subsidio de lactancia desde hace dos años y no han recibido subsidio de natalidad. Todo esto pasa, pero lo peor es que siempre se atrasan en el pago de salarios, casi cada mes tenemos que parar algunas horas para que el dueño traiga la plata. ►

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. LÓGICAS EMPRESARIALES Y RESPUESTA SINDICAL

En 2009, la vulneración de derechos laborales se ha expresado en el deterioro de las condiciones generales de trabajo, lo que a su vez se ha traducido en un incremento generalizado del índice de precariedad laboral.

En este informe se analizan algunos casos que permiten observar las lógicas empresariales que están por detrás de este comportamiento, así como las respuestas de los sindicatos y los límites que tiene su acción colectiva para comenzar a revertir esta situación.

CASO 7 OBREROS DE LA MANUFACTURA: LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y SUS ARISTAS

Uno de los sectores donde se verifica la mayor precarización de las condiciones generales de trabajo en 2009 es la industria manufacturera, donde se ocupan aproximadamente 240.000 trabajadores asalariados que representan el 16,4% de todos los asalariados urbanos en el país. El 40% de los obreros y empleados del sector, con una tendencia creciente, está compuesto por mujeres.

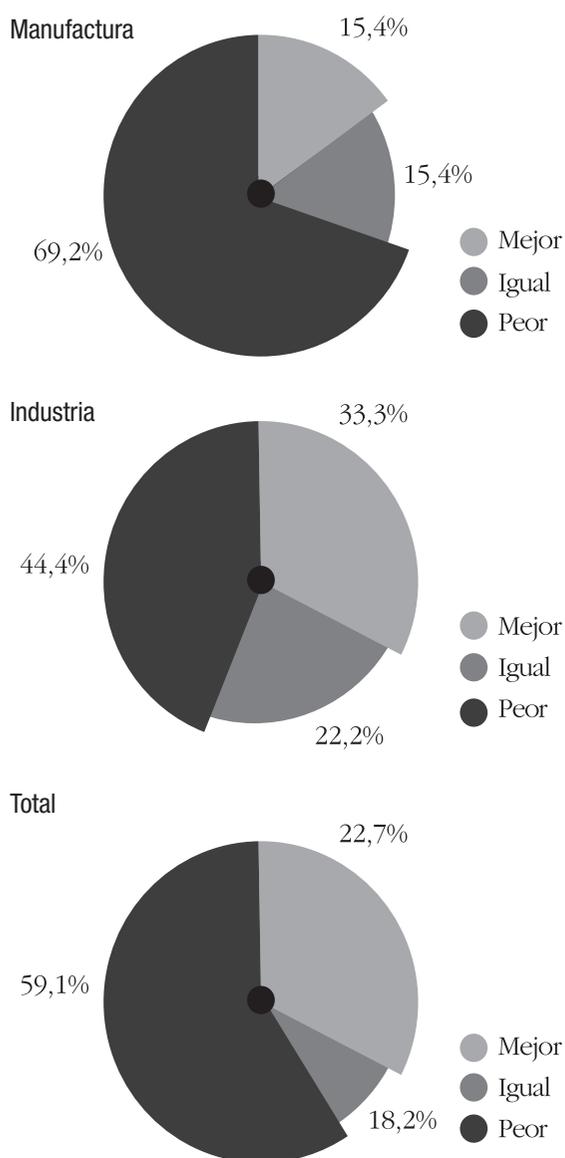
El recuento de las causas de los principales conflictos que enfrentan los sindicatos sectoriales de base muestra que los mecanismos de explotación laboral se han exacerbado en los últimos años, a pesar de la mejora en los precios internacionales y el mayor crecimiento económico nacional y sectorial experimentado en el país. La permanente violación de los derechos laborales se manifiesta principalmente en el incumplimiento de las disposiciones de aumento salarial, el rezago en el pago de salarios, la eliminación del pago por horas extraordinarias, del pago doble en horario nocturno y dominical, el incumplimiento de las normas de protección a la maternidad, deudas por retención de aportes a las AFP, falta de seguro de salud, incumplimiento de las normas de seguridad industrial y salud en el trabajo, y otras. (Escóbar, 2009).

El balance realizado por dirigentes fabriles de 22 empresas de las ciudades del eje, comparando las gestiones 2008 y 2009, permite dimensionar el

impacto agregado de la vulneración de derechos sobre las condiciones de trabajo en sector: el 60% considera que han empeorado y que la situación más crítica se encuentra en las empresas manufactureras o con menor desarrollo industrial. Solamente el 23% de los dirigentes considera que las condiciones han mejorado, más en la gran industria que en la manufactura (Gráfico 2).

CASO 8 TRABAJADORES ASALARIADOS DEL COMERCIO

Gráfico 2
Industria manufacturera: Situación de las condiciones laborales 2008-2009



Fuente: Escóbar, 2009

En las principales ciudades del país, el 30% de las personas que se ocupan en las actividades del comercio son trabajadores asalariados (106.500 personas). A diferencia del comercio por cuenta propia donde predominan las mujeres, entre los dependientes 65 de cada cien son hombres. Asimismo, más de la mitad laboran en el sector empresarial (56%), es decir, en una tienda o distribuidora donde todos los trabajadores son asalariados y el dueño o empleador solamente dirige o administra el negocio. Los demás prestan sus servicios en el comercio semiempresarial, donde el dueño es un vendedor más junto a sus empleados.

Las condiciones laborales de los vendedores asalariados se caracterizan por la extensión de las jornadas sin una remuneración equivalente, no rige el concepto de horas extraordinarias y el trabajo en domingos y feriados es considerado como en cualquier día hábil de la semana. Las remuneraciones promedio se fijan en torno al salario mínimo y no se reconoce el bono de antigüedad, solamente el aguinaldo de fin de año que es un

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

No estábamos sindicalizados, después de un año recién se creó el sindicato. No se respeta el fuero sindical. Los permisos solicitados por los dirigentes para asistir a los ampliados o la atención de otras diligencias, son negadas por la gerencia o inventa cualquier traba para obstaculizar la salida. Hace poco hemos tenido que llegar a la huelga por el pago de salarios. Ante la queja, un señor del Ministerio de Trabajo ha reunido a todas las partes y ha dicho que iba a ser un conciliador... y le pide al dueño que como ser humano que entiende la situación de los trabajadores pague el sueldo completo, que no podíamos estar peleando dijo.... No hubo de por medio la sanción, nada. Siempre es así, hay compañeros que hace un año atrás se ha retirado y siguen viniendo a cobrar hasta ahora. Esto es lo que pasa con cada uno de nosotros, lo que le estoy comentando es lo que cada trabajador va a decir". (Carlos, trabajador de una manufacturera - La Paz)

Este testimonio ilustra algunos aspectos de las condiciones de trabajo en una empresa de confección de prendas de vestir que en los últimos años opera la modalidad de subcontratista de un consorcio exportador. La empresa fue creada hace siete años y en 2009 ocupaba a 200 obreros, de los cuales 50 tienen un contrato temporal. La mayor parte de los obreros son jóvenes menores de 30 años con poca antigüedad y la mitad son mujeres. En la empresa existe una elevada rotación de personal a causa de las precarias condiciones laborales y la sustitución periódica que hace la empresa luego de un "período de prueba" de tres meses. En la contratación se discrimina a los trabajadores casados para ahorrar costos por concepto de protección a la maternidad.

“derecho adquirido”, considerado irrenunciable. La mitad de ellos no goza del derecho a la vacación anual y un porcentaje reducido accede a las prestaciones vinculadas con la salud y la seguridad social de largo plazo.

Estas características han llevado a que las condiciones de trabajo de los vendedores asalariados se encuentren entre las más precarias, lo que a su vez incide en su alta rotación entre empleos, obligados por la necesidad de mejorar en algo su situación. Esta actividad se nutre cada vez más de

jóvenes de ambos sexos que financian sus estudios con su salario, una situación que los lleva a subordinarse y a aceptar dócilmente las condiciones de trabajo impuestas por los empleadores.

ASALARIADOS DEL COMERCIO EN CIFRAS

- El 45% trabaja como eventual o temporal.
- Trabajan 6 días a la semana.
- Su jornada diaria es de 9 horas.
- Ganan Bs 829, en promedio.
- El 50% no tiene derecho a la vacación anual.
- El 32% aporta para su jubilación.

Fuente: ECEDLA, 2009

CAROLA: LA MEJOR VENDEDORA... SIN CONTRATO

Carola, es vendedora en una de las muchas tiendas de una empresa transnacional de calzados, accesorios de cuero y de otros materiales. Como otros vendedores, ella no conoce a los verdaderos dueños del negocio, su relación es exclusivamente con el concesionario de la marca que se adjudicó la representación de las ventas minoristas. El local está ubicado en un área comercial muy concurrida de la ciudad de La Paz.

Cuando estaba en el último año del colegio se madre le consiguió el trabajo, fue su primer empleo. Cinco años después -con 22 años- sigue en el puesto y ha llegado a ser como dice: “una de las mejores vendedoras, según mi jefe”. Nunca firmó un contrato, el arreglo inicial fue de palabra para trabajar todo el día. Al principio le hacían retenciones por concepto de “garantía” por eventuales pérdidas de la mercadería: “una vez, porque se perdió un calzado que costaba Bs 51, mi jefa dividió el monto entre las personas que atendíamos y nos descontó; hoy ya no ocurre eso porque mi jefe me tiene confianza”, aclara.

Actualmente trabaja con otras siete personas durante seis días a la semana, incluyendo el domingo, y tiene un día hábil para su descanso. Su jornada comienza a las 8:30 y concluye a las 18:30, con media hora de descanso para almorzar. Durante la semana cubre 57 horas laborales, 17 horas adicionales a la jornada normativa establecida para las mujeres (40 horas). “Llegando abro la tienda, limpiamos y desempolvamos, desembolsamos los calzados que recién llegaron y los forramos para que no se ensucien, luego nos turnamos entre todos para limpiar la sala y el depósito. Después me quedo en caja hasta que mi jefe llegue, además hago el arqueo de caja”, cuenta resumiendo sus tareas diarias. ▶

CASO 9

EN EL PAÍS DE LA CASTAÑA: TRABAJO TEMPORAL EN EL SECTOR FORESTAL

Desde finales de la década de los ochenta, Bolivia ha pasado a ocupar el primer lugar en las exportaciones de la castaña pelada o nuez de Brasil, como se la conoce en el mundo. Este producto natural ocupa el segundo lugar en el valor de las exportaciones no tradicionales del país, con un valor de más de 70 millones de dólares en 2009 y un volumen exportado cercano a las 21.000 TM. Las exportaciones se destinan principalmente a Europa (60%), Estados Unidos (36%) y últimamente a otros países fuera de este circuito; solamente el 2% de la producción se destina al mercado interno.

Los productores han logrado consolidar su presencia en los mercados tradicionales y conquistar otros mercados preferenciales con el cumplimiento gradual de certificaciones exigidas en aspectos de calidad, producción orgánica e inocuidad alimentaria; los cuales, por lo general, no se vinculan con criterios de carácter social pues la intención es velar por la salud de los consumidores y no así por las condiciones sociales en las que producen los trabajadores.

Como en otras economías primario exportadoras, en el enclave castaño que comprende principalmente a los municipios de Riberalta en el Beni y Gonzalo Moreno, Puerto Rico y San Lorenzo en Pando, perviven los rasgos de un capitalismo atrasado que se caracteriza por el bajo desarrollo de las fuerzas productivas y la presencia de relaciones de producción arcaicas, tanto en la fase de recolección de la materia prima (zafra) como en la fase del beneficiado o pelado de la castaña, donde el capital impone su dominio a la fuerza de trabajo, afectando sus derechos laborales y precarizando sus condiciones de trabajo en el afán de lograr elevadas tasas de lucro.

Barracas y comunidades campesinas

La zafra de la castaña se realiza entre los meses de diciembre y marzo, mediante un proceso en el que

se combinan dos formas de organización del trabajo. La primera, especializada en la extracción de castaña, está conformada por unidades económicas empresariales denominadas barracas -algunas tradicionales y otras administradas por el capital del beneficiado que han avanzado hacia la integración vertical-, que actualmente ocupan los espacios territoriales con mayor densidad de árboles de castaña (el número promedio de árboles por hectárea varía entre 1 y 5, dependiendo de la zona).

La segunda está conformada por unidades económicas campesinas que pertenecen a comunidades de entre 20 y 30 familias, las cuales combinan actividades agrícolas y extractivas en sus propias tierras con el trabajo asalariado estacional en las barracas. Estas unidades económicas se encuentran subordinadas a la lógica de acumulación del capital forestal e industrial a través de la venta de la materia prima y, en algunos casos, de la venta temporal de su fuerza de trabajo.

Los requerimientos de fuerza de trabajo para la zafra son cubiertos por los barraqueros y empresarios en el seno de las familias de la propia región. La recolección de castaña es la actividad regional más importante durante la época de lluvias y dada la escasez de oportunidades alternativas de ocupación -tanto en el campo como en la ciudad- se convierte en el espacio donde las familias (adultos, niños, niñas y jóvenes) generan ingresos monetarios para cubrir sus necesidades de subsistencia por lo menos en una parte del año.

Por lo general, los zafreros se trasladan al bosque desde la ciudad de Riberalta. Una fracción importante está compuesta por proletarios, que durante ocho meses viven de la venta de su fuerza de trabajo en las beneficiadoras de la materia prima y el resto del tiempo en las barracas como obreros forestales. Es decir que los empresarios industriales armonizan los tiempos de trabajo en el bosque con los de la fábrica, aumentando su control sobre gran parte de la fuerza de trabajo en el circuito de la castaña. Esto ocurre en un contexto de escasa intervención del Estado en la fiscalización de las relaciones capital-trabajo y de fuertes restricciones patronales a la libertad sindical y la acción colectiva para la defensa y conquista de derechos laborales.

En el corazón del enclave castaño, los centros productores demandan alrededor de 17.000

trabajadores durante la fase de recolección, de los cuales uno de cada cuatro es un niño, niña o adolescente. El 60% de los zafreros (más de 10.000 cada año) se dirige a las barracas para trabajar como asalariados (Escóbar et al., 2009).

A diferencia de los zafreros de la caña de azúcar y los cosechadores de algodón que conquistaron normas que reglamentan el trabajo temporal en los centros de producción, los zafreros de la castaña no cuentan con un marco legal que proteja sus derechos laborales: i) la Ley General del Trabajo excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores asalariados del campo; y ii) las disposiciones complementarias no abarcan a todos los trabajadores temporales, sean agrícolas o agroforestales. En consecuencia, la posibilidad de ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con los demás obreros asalariados está sujeta a los límites estrechos que impone el control cuasi monopolístico que ejercen los patrones y contratistas en la región, en un contexto de vacío estatal.

Intermediación laboral o “enganche”

La contratación de trabajadores para la zafra se realiza mediante el sistema de intermediación laboral o enganche, por el cual los empresarios delegan en un contratista las relaciones entre el capital y el trabajo, lo que les permite eludir las obligaciones sociales emergentes del trabajo asalariado y subordinar los derechos de los trabajadores a sus intereses y los de los propios contratistas. La contratación está mediada por el sistema de habilito,

► Percibe un ingreso mensual de Bs 800, un monto que no ha variado en los últimos años; el único aumento que conoció fue luego de los tres meses de “prueba” (de Bs 400 a 800) hace 5 años. *“Además nos dan desayuno, refrigerio y almuerzo y también ropa de trabajo cada cierto tiempo, poleras, chamarras, por ejemplo... A fin de año nos pagan el aguinaldo y de la fábrica nos dan boletines para que nos podamos sacar un calzado tres veces al año”*, concluye, dando cuenta de algunos beneficios adicionales.

Carola no tiene derecho a la vacación anual, *“sólo al descanso un día a la semana”*. Comenta que nunca reclamó su derecho a la vacación *“porque su jefe siempre está ocupado”*. En cambio, si preguntó sobre el seguro de salud y sus aportes para la jubilación: *“mi jefe me dijo que sí aportó, me hace firmar para el seguro de salud y para la AFP, pero nunca me llegó ninguna carta de la AFP, dice que es porque todavía está en proceso...”*, cuenta.

Por último, la joven añade: *“aquí lo que me gusta es atender al cliente, pero no los horarios, ni el sueldo que es poco... yo vivo con mis papás, aporto algo a la casa, lo que me queda lo destino a mis pasajes y a mi aborro en el banco. Mi jefe me recomienda que aborre para mis estudios... Me gustaría trabajar en la carrera que estoy estudiando que es ingeniería informática”*.

que consiste en un anticipo en dinero a cuenta del salario para asegurar su participación en la zafra y la entrega periódica de bienes de consumo durante su permanencia en los centros de recolección.

Esta modalidad de contratación, celebrada por una persona distinta al empleador para tareas que deben cumplirse lejos de la residencia habitual del obrero, tiene larga data y permanece inalterable a pesar de su prohibición expresa en la legislación vigente. La LGT estipula que solamente el Estado podrá actuar como intermediario entre empleadores y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche que velen por los derechos laborales.

“Especialmente en el caso de las empresas grandes, que tienen su barraca, todo pasa por el intermediario... Por ejemplo, si yo necesito recolectar 100 cajas, contrato a 10 trabajadores, estas 10 personas se encargan de contratar al resto... Lo único que yo les digo es: tú vas a tal centro, vos al otro... Les proveo movilidad para su traslado y los organizo según su capacidad de producción... Si una persona puede sacar unas 80 a 100 cajas eso le permite sacar su anticipo y esperar un ‘saldo’. Y eso es en todas las barracas”. (Contratista).

A pesar de que en 2005 los zafreiros se organizaron para luchar por la mejora de sus condiciones de trabajo y conquistaron el derecho a contar con un “contrato único”, solamente uno de cada tres lo suscribe antes de su traslado al centro de producción. Además, los términos estipulados en dicho contrato -precio por caja, atención de la salud, venta (habilito) de bienes de consumo básico a precios similares a los de mercado, entre otros- se cumplen parcialmente o no se cumplen. El hecho es que, con o sin contrato escrito, los derechos de los zafreiros no dejan de ser vulnerados una vez que se encuentran en el bosque.

“La verdad es que se trabaja sin contrato, antes nos daban el contrato donde se detallaba tantas cosas... ¿pero usted cree que nos dan lo que dice el contrato?... No, no se cumple lo que ellos ofrecen, ni el precio que marcan (por caja de almendra)... Hace dos años firmé un contrato por última vez, eso se está acabando, a poca gente le interesa firmar contrato, principalmente a los contratistas ya no les interesa sacar con contrato, prefieren llevar a la gente así, directamente”. (Zafreiro)

Durante su traslado a los centros de recolección, están expuestos a innumerables penurias; es común que viajen por río en un motor (lanchón) o en camiones atestados de gente; además de la fatiga por el amontonamiento de personas y carga, las lluvias y el viento afectan la salud de los viajeros, arriesgando en muchos casos su integridad física por el caudal de los ríos. Una vez que se arriba al punto de desembarque, el ingreso hasta los centros de recolección de las grandes barracas se realiza por algunas horas más en movilidades (camionetas o tractores con chatas), mientras que en las más pequeñas el trayecto se realiza a pie con las pertenencias y provisiones a cuestas.

“Salimos de aquí, nos da plata el patrón o bien el contratista... En la embarcación ya empieza el sufrimiento... Se llega a la barraca y allí los patrones depositan a su gente, no llevan a su gente hasta el lugar donde tienen que vivir como es el deber de ellos... Entonces ahí el castañero empieza ya a cargar su cama, servicio, víveres... Se debe abrir caminos y cargar a los niños, los caminos hasta el centro de recolección los abren en realidad los mismos zafreiros”. (Zafreiro)

En la barraca, el proceso de recolección se organiza con medios, técnicas y relaciones de producción arcaicos, lo que lleva a que la producción, la productividad y por lo tanto la ganancia dependan del uso extensivo de fuerza de trabajo, de la intensificación del trabajo y del pago de bajos salarios. La contratación de un hombre adulto para la zafra supone también la participación de la mujer y los hijos, de la misma forma que la contratación de una mujer para el quebrado o pelado de la castaña supone la incorporación de los hijos en el proceso de trabajo.

Trabajo infantil y adolescente

El hecho es que los niños y adolescentes “acompañan” a los padres, pero acaban participando efectivamente en la recolección, a pesar de la prohibición del trabajo infantil bajo relaciones de dependencia laboral y del trabajo adolescente en condiciones peligrosas e insalubres, en la legislación boliviana (Código Niño, Niña y Adolescente, 1999).

El trabajo que realizan consiste principalmente en la colecta: recojo, acumulación, selección y

vaciado de la castaña en bolsas y su traslado hasta el payol. El 70% participa en estas tareas durante siete horas en promedio cada día. A medida que los niños, niñas y adolescentes desarrollan ciertas destrezas también se ocupan del quebrado de los cocos, con riesgos para su integridad física debido al uso de pesados machetes en ambientes anegados y resbaladizos. El traslado de la castaña es otra de las tareas más duras y peligrosas para la salud dado el peso de la carga y la falta de medios de transporte mecánicos. Sin embargo, es realizada por los niños y niñas durante toda la jornada, aumentando el volumen y esfuerzo a medida que se adentran en el bosque. El promedio de carga varía entre los 11-35 kilos para los niños(as), y llega hasta 46 kilos (2 cajas) entre los adolescentes, una carga similar a la de los adultos.

“Yo uso ‘marico’ para cargar, tiene el frentero y pechero, porque llevarlo así cargado cansa mucho y más la distancia larga... Nosotros vamos lejos, el camino es feo, puro pozos, barro, es muy resbaloso”. (Niño, grupo focal 10-13 años).

Condiciones precarias de trabajo

“En esta empresa a la que nosotros fuimos son sumamente sinvergüenzas, más de 15 días hemos estado trajinando para que nos dieran apenas mil bolivianos...!si no es un adelanto, es por el trabajo que ya hemos ido a hacer...!todos los años es lo mismo, si hay saldo de tres o cuatro mil bolivianos, nunca le dan todo a uno, le dan 800, 500, así hasta que le terminan de pagar...son meses...y cuando uno se da cuenta ya no tienen nada, ya le terminan de pagar y no se ha visto el fruto del trabajo” (Zafrero).

El pago a destajo, utilizado como mecanismo de control de los trabajadores es el medio que permite a los empresarios incorporar a las esposas, hijos y otros parientes al proceso de recolección, encubriendo una relación de dependencia laboral bajo una forma aparente de trabajo familiar. De esta manera, por cada obrero directamente contratado en las barracas se encuentran 2,8 trabajadores efectivos; es decir, casi dos miembros adicionales subcontratados por familia, cuyo trabajo permite abaratar los costos de la mano de obra para el capital.

Los zafreiros trabajan en promedio 8,2 horas al día, pero el 43% tiene una jornada superior a la normativa, sobre todo entre los hombres. El número de horas de trabajo está en función del apoyo con el que cuenta el zafreiro; a menor apoyo hay mayor intensificación y extensión de la jornada. Esta es una de las razones por las que los zafreiros ingresan con su familia hasta las áreas de recolección, ocasionando que la jornada laboral de los niños, y sobre todo de los adolescentes, sea similar a la de los adultos.

La productividad media del trabajo por familia es de 118,5 cajas de 23 kilos durante la temporada de zafra. Con una jornada de 8 horas al día y con una media de 2,8 recolectores, en los 74 días promedio que permanecen en el bosque, alcanzan un ingreso neto familiar de Bs 6.581 en promedio, lo que representa Bs 833 per cápita mensual (104 dólares), un monto equivalente al salario medio de un obrero no calificado en las ciudades (Escóbar, 2009).

En opinión de los trabajadores, los precios elevados que pagan por los bienes de consumo en los almacenes de la barraca, el engaño en el peso de la caja de castaña que entregan e imprevistos relacionados con la salud, son factores que influyen en la reducción del ingreso familiar que les queda al finalizar la zafra.

En los últimos años, la mayor parte de los zafreiros culmina la temporada con un saldo a su favor, lo que ha dejado atrás las prácticas de servidumbre por deudas, que eran tan frecuentes en esta actividad. Sin embargo, el pago no siempre se realiza de inmediato o al retorno al lugar de origen: más de la mitad de las familias debe esperar entre uno y seis meses, dependiendo de la liquidez que tienen los barraqueros/empresarios. Este es un mecanismo de coacción que viola los derechos laborales y reduce una parte del salario, porque se paga a voluntad de los patrones y sin un ajuste de intereses por su retención indebida.

Como en el siglo XIX: Condiciones de vida en el bosque

Las cuestiones relativas a la vivienda en condiciones adecuadas de higiene, comodidad, ventilación, iluminación y el acceso al agua apta para el consumo no forman parte de los términos del “contrato único” establecido por las organizaciones de barraqueros y zafreiros; esta omisión no ha sido subsana-

da por el Ministerio de Trabajo que, en su momento, homologó este instrumento contractual. Esta realidad muestra otra de las caras de la explotación de la fuerza de trabajo en las barracas, lo que lleva a que las condiciones de acceso sean actualmente tan precarias como lo fueron en el siglo pasado.

La mayor parte de los centros de las barracas donde se instalan los zafreros cuentan con una infraestructura básica. Sin embargo, su deterioro, precariedad e insuficiencia para albergar a un número creciente de familias saltan a la vista. Los galpones y albergues habilitados en años anteriores son reparados a su llegada por los propios trabajadores, incluso con materiales que trasladan desde la ciudad y carecen de electricidad. Para evitar el hacinamiento al que están expuestos, algunos han optado por concurrir al bosque portando su tienda de campaña. Son pocos los empleadores que pagan por concepto de montaje o reparación de los espacios comunes para vivienda, la limpieza del área y sus alrededores.

Asimismo, la existencia de infraestructura de salud es todavía escasa, a lo que se suma la falta de recursos humanos, insumos y suministros. La exposición a los riesgos propios del bosque —enfermedades endémicas de la región y accidentes— afecta a los zafreros, quienes no cuentan con atención médica ni medicamentos en forma oportuna. La malaria que afecta a cerca del 40% de los zafreros es atendida por brigadas móviles que tienen poco éxito en las tareas de prevención por las dificultades para coordinar acciones con los barraqueros, quienes se movilizan solamente cuando la enfermedad aparece. El otro problema que afecta a la salud de los zafreros es la falta de purificadores y filtros de agua que se obtiene de arroyos y acequias, siendo comunes las enfermedades gastrointestinales.

Por otra parte, en promedio más de 1.000 personas sufren algún accidente durante la recolección: cortes (37%), golpes (26%), fracturas (21,7%), ataque de animales y/o picaduras de víbora (0,7%); pero solamente la mitad de los casos recibe atención. En general los trabajadores reportan que en un alto porcentaje cubren personalmente los gastos de enfermedad (86%) o accidente (72%), lo que revela el frecuente incumplimiento de esta obligación contractual por parte de los empleadores.

La explotación ilimitada de la fuerza de trabajo, que históricamente ha caracterizado a las actividades de recolección de castaña, se ha exacerbado por la débil organización de los trabajadores zafreros y la falta de oportunidades ocupacionales fuera de la cadena castañera. Ambos factores se conjugan para generar las condiciones para un mayor dominio del capital sobre la fuerza de trabajo y la persistencia ilegal del trabajo infantil y adolescente.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL: ¿QUIÉN VELA POR LOS TRABAJADORES?

La salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo está regulada por la Ley General del Trabajo, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, y por otras normas reglamentarias. Son obligaciones de los empleadores velar y garantizar que no ocurran accidentes y enfermedades del trabajo y otras contingencias que puedan dañar la salud e integridad física y psicológica de los trabajadores, además de contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial como instrumento para la adopción de medidas y acciones preventivas.

ACCIONES CLAVE PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las acciones clave que deben adoptarse para una adecuada protección de los trabajadores son:

- Eliminar o minimizar los riesgos antes que estos aparezcan.
- Tomar medidas de seguridad física (barandas para evitar caer de andamios, fundas protectoras para equipos eléctricos, buena ventilación).
- Planificar e implementar métodos de trabajo seguros (aislamiento de dispositivos de seguridad, instalación de señales de alerta y otros).
- Disponer de medios de protección personal de los trabajadores (control de incendios, protectores auditivos ante el ruido de máquinas y otros).

Fuente: OIT, 2002.

En la práctica, las normas y medidas de seguridad industrial se cumplen en pocas empresas y de manera parcial. Actividades como la construcción, minería (particularmente la cooperativizada), algunas manufacturas, la ejecución de obras públicas, la recolección de castaña y la zafra de caña de azúcar, muestran dramáticamente la desprotección de los trabajadores que operan en condiciones riesgosas e insalubres y sin los medios necesarios que cuiden su salud e integridad. El resultado de esta situación se refleja en las estadísticas oficiales contenidas en el Compendio Estadístico 2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (Gráfico 3). En este informe mostramos algunos casos que revelan el ambiente de inseguridad ocupacional en la que se desenvuelven los trabajadores.

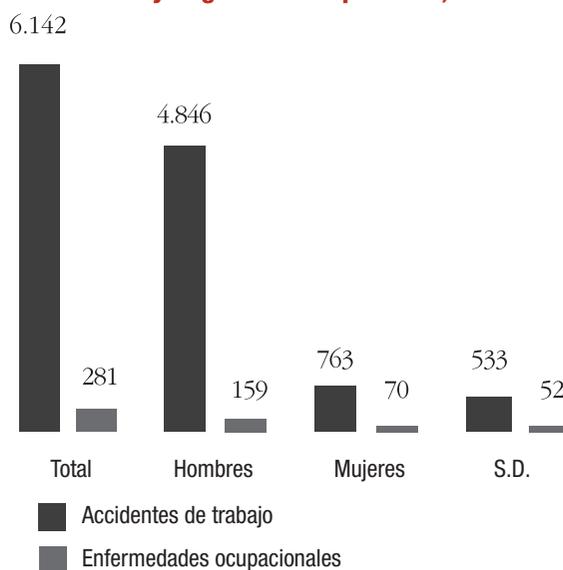
CASO 10
INDUSTRIA:
EL INGENIO DE LA MUERTE

En febrero de 2009, otro trabajador murió trágicamente en esta azucarera debido a la falta de medidas adecuadas de protección y seguridad industrial, situación que estuvo agravada por el uso de maquinaria obsoleta. *“Versiones de sus compañeros de trabajo aseguran que cuando revisaba la caldera 5 la explosión de una válvula le provocó quemaduras. Se comunicó pidiendo auxilio y buscó una salida rápida en medio del vapor caliente pero cayó a un nivel inferior sobre la rastra que transporta el bagazo y esta máquina primero le destrozó las dos piernas y después desgarró gran parte del cuerpo, pasando luego por las calderas sufriendo quemaduras terribles. Su cuerpo sin vida fue rescatado casi deshecho”. Ante este hecho, trabajadores del ingenio coincidieron en señalar que la “seguridad física del trabajador no es motivo de preocupación para la patronal, por ello no se entrega ropa de trabajo adecuada para cada una de las secciones de la fábrica, ni se organizan cursos donde se explique los riesgos... (en) cada sección” (ASC, 04/03/09).*

Se trata de un caso extremo de inseguridad, ocurrido en un ingenio azucarero, que costó la muerte de varios obreros debido a la ausencia de medidas de protección y por el uso de maquinaria obsoleta.

Entre junio de 2008 y febrero de 2009, cuatro obreros perdieron la vida en una empresa azucarera del Oriente y otro obrero de una empresa contratista que trabaja para el ingenio, “sufrió fracturas

Gráfico 3
Salud y Seguridad Ocupacional, 2008



Fuente: MTEPS, 2009

en el brazo y las piernas luego de caer aproximadamente de una altura de 15 metros”, revelando un escenario laboral carente de medidas de seguridad en el trabajo en medio de maquinas obsoletas.

Según los trabajadores, en la empresa *“no hay medios adecuados para desplazarse y desarrollar un control de las máquinas y su sistema de válvulas...”*. A raíz del suceso, los trabajadores hicieron conocer las magras condiciones laborales en las que operan, demandando la pronta atención *“ante la inseguridad laboral, ante la falta de pago de finiquitos... de varios años... ante la falta de pago de beneficios sociales a las viudas, la exigencia de ropa de trabajo”* y otras demandas planteadas reiteradas veces (ASC, 04/03/09).

¿Quién cuida por la vida y la salud de los trabajadores? En primera instancia, los empleadores y, en segundo lugar, el Estado, son los responsables principales del cumplimiento de las normas de seguridad vigentes, responsabilidad eludida fácilmente por ambos, que sólo tienen algunas reacciones en casos fatales como el descrito.

El Ministerio de Trabajo intervino la empresa azucarera inspeccionando la planta y fijando algunas sanciones. No obstante, falta saber si estas medidas se traducirán en cambios efectivos para la seguridad de los obreros, especialmente en la renovación de la vieja maquinaria instalada y la reorganización del proceso de trabajo, causa principal de la inseguridad industrial.

Los compañeros del obrero fallecido demanda-

EN LAS ALTURAS Y SIN SEGURIDAD

“Estábamos construyendo uno de los puentes cuando un compañero cayó, falleció y nunca pudimos acceder a información de la indemnización a la familia. Otro caso fue el de un compañero al que se le voló el dedo, parece que la empresa le cubrió la curación pero él siguió trabajando, no recibió indemnización y por no perder su fuente de trabajo no denunció nada.

Los arneses que tenemos están desgastados, no son nuevos. En las condiciones que están son peligrosos. El trabajador se compra con sus propios recursos la ropa de trabajo (overol, casco, guantes, botines). Por otro lado, no se paga el bono de altura que se debería pagar cuando se trabaja a más de 5 metros de altura.

Algunos compañeros sí tienen (seguro de vida), el 20 %, pero la mayoría, el 80%, no. Tienen que acudir a las postas sanitarias y pagar los gastos con su propio dinero, existe una discriminación. (Trabajador municipal - La Paz)

Este suceso permite develar las precarias condiciones laborales en que se desenvuelven los obreros; condiciones que se traducen en insuficientes medidas y medios de protección acordes a los riesgos que implica una obra de construcción de este tipo: carencia de un seguro de vida, largas jornadas de trabajo (incluyendo la faena nocturna), no afiliación al sistema obligatorio de pensiones (que prevé, entre otras prestaciones, la atención en casos de accidentes y enfermedades laborales), además de la imposibilidad de organizarse en un sindicato ante la existencia de pequeños grupos de obreros fragmentados como efecto de la subcontratación de varias empresas.

De acuerdo a los dirigentes, la terciarización por parte de la empresa adjudicataria de segmentos de la construcción de los puentes a pequeñas empresas y contratistas independientes que movilizan pequeñas cuadrillas de trabajadores, es una de las causas principales de la desprotección de los trabajadores por cuanto las empresas subcontratadas no aplican las normas de seguridad vigentes. En cambio, es el mejor método para liberar a la empresa principal de las obligaciones laborales con los obreros, incumpliendo lo establecido por el Decreto Supremo 28699 (01/05/06) al señalar que “cualquier forma de contrato, civil o comercial, que tienda a encubrir la relación laboral, no surtirá efectos de ninguna naturaleza, debiendo prevalecer el principio de realidad sobre la relación aparente”.

“En realidad el trabajo se ha terciarizado, porque la empresa adjudicataria ha contratado a otras empresas pequeñas, por esto los trabajadores no gozan de seguro social ni de seguridad industrial, es por este motivo que ocurren accidentes, además los compañeros no aportan para su jubilación a la AFP. A los trabajadores les dijeron que no existe la Asociación de Constructores de La Paz, además por miedo a perder su fuente de trabajo no sentaron ninguna denuncia ante el Ministerio de Trabajo.

Parece que la empresa constructora que se adjudicó la obra contrata a otras para deslindar responsabilidades de los derechos laborales de los trabajadores. Son pequeños contratistas que entran con su gente, traen a jóvenes del pueblo y les pagan poco, ellos no conocen sus derechos laborales. Por eso estamos pidiendo que en todas las obras que se adjudiquen ya sean municipales, prefecturales o gubernamentales, se incluya en el contrato un artículo que reconozca la sindicalización para que se respeten los derechos laborales.

Estábamos coordinando con el Ministerio de Trabajo, deseábamos entrar en comisión mixta con las empresas terciarizadas, porque no se puede armar un sindicato.

Muchas empresas pequeñas trabajan con quince personas y para conformar un sindicato necesitamos mínimo veinte personas. Hasta que el Código Laboral no cambie, nada va a mejorar, porque en el Ministerio de Trabajo todos los ►

ron justicia y la mejora sustancial de sus condiciones de trabajo, lucha en la que se encuentran actualmente.

CASO 11 CONSTRUCCIÓN: CON LA VIDA EN RIESGO PERMANENTE

Según la empresa ASER Bolivia, empresa especializada en asesoramiento y capacitación en seguridad industrial, en Santa Cruz, cada mes “*fallece un trabajador electrocutado o al caer de gran altura*” (El Deber, 28/04/09).

Si bien no existen datos a nivel nacional sobre el número de accidentes laborales en la construcción, reportes de los medios de comunicación dan cuenta de varios sucesos que afectan a los obreros de este sector.

Caídas de alturas elevadas, aplastamientos por derrumbes de paredes y muros, y la pérdida de partes de los miembros superiores e inferiores, son los accidentes característicos ocurridos en la construcción, cuyas consecuencias van desde la incapacidad física hasta la muerte, con costos sociales y monetarios que muchas veces son asumidos por los propios trabajadores y sus familias ante el desinterés de los empleadores.

En el año 2009, un obrero constructor, dependiente de la empresa que se adjudicó la construcción de unos puentes en la ciudad de La Paz, falleció al caer de una considerable altura. De acuerdo a los dirigentes de los trabajadores del sector, no fue posible conocer más detalles de este hecho lamentable, menos si la empresa se hizo cargo de todos los gastos relacionados al sepelio y el cumplimiento de las normas vigentes que protegen a la viuda y a su familia.

El incidente quedó en el misterio pese a la insistencia de los dirigentes federativos del sector para conocer mayores detalles. Empero, el hecho puso nuevamente en evidencia la inseguridad industrial y desprotección en la que trabajan los obreros de la construcción.

EN TIERRA AJENA. EXPLOTACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES MIGRANTES BOLIVIANOS

La situación de alta precariedad y desprotección laboral registrada en el país se reproduce para un

elevado porcentaje de los trabajadores y trabajadoras bolivianas que emigraron al exterior en la primera década de este siglo, en busca de alternativas de empleo e ingresos. La condición de “indocumentado” o “ilegal” —en el marco de las políticas migratorias conservadoras y restrictivas de los países de destino— y su inserción predominante en los puestos de trabajo que demandan menores calificaciones, son los elementos adversos que terminan por trazar el panorama laboral y de condiciones de vida para los emigrantes y sus familias.

Un estudio realizado en 2007 estimó que a causa del desempleo y los bajos ingresos laborales, alrededor de 600 mil bolivianos y bolivianas emigraron en el período comprendido entre 2002 y 2007, teniendo como principales destinos a España, Argentina, Estados Unidos y Brasil. Las ciudades de Santa Cruz, Cochabamba, La Paz y El Alto fueron los principales centros de emigración, con una composición predominantemente femenina (56%), (CEDLA, 2008).

Otra investigación realizada por el Defensor del Pueblo ese mismo año, destacó que una quinta parte de las personas nacidas en Bolivia (19,4%), vivían y trabajaban fuera del país, identificando a la primera década de este siglo como un período de intensificación de los flujos migratorios —que algunos investigadores caracterizan como “migraciones forzadas” y masivas— a causa de factores económicos y sociales que agudizaron los problemas de empleo en el país. De manera coincidente con la intensificación y el destino principal de los flujos migratorios recientes, el Banco Central de Bolivia informó que las remesas del exterior en el año 2008 alcanzaron la suma de 1.097 millones de dólares, equivalente al ocho por ciento del PIB del país y más de nueve veces superior a los 92 millones de dólares registrados en 2002, a pesar de la reciente crisis económica mundial (La Prensa, 28/04/09). La misma fuente reveló que las remesas se originaron en un 40 por ciento de España, 22 por ciento de Estados Unidos y 17 por ciento de Argentina, sumando cerca de 80% del total entre los tres países.

El envío de las mismas tiene un alto costo social para los trabajadores y trabajadoras pues se realiza a expensas de sus condiciones de vida en los lugares de destino; así lo expresan algunas tra-

► *derechos laborales son vulnerados, el trabajador pierde, las empresas no respetan el fuero sindical, no han respetado al dirigente sindical y lo han despedido, la parte contraria ha impugnado y así han pasado nueve meses y el trabajador se ha cansado de todo esto. Por eso pedimos que el nuevo Código Laboral sea coercitivo, de lo contrario el trabajador pierde y también se pierde la credibilidad del sindicato. El Ministerio de Trabajo sólo actúa como conciliador, el que tiene dinero gana. Es por eso que los fabriles que ahora se están movilizandando tienen toda la razón, porque en el Ministerio los mismos funcionarios son neoliberales, al trabajador le dicen una cosa y luego el fallo sale a favor de la empresa”.* (Trabajador municipal - La Paz)

ASFALTADO DE VÍAS EN CONDICIONES INSALUBRES

Los trabajadores de una empresa municipal encargada del asfaltado y mantenimiento de las vías urbanas de la ciudad de La Paz laboran en condiciones de trabajo riesgosas al operar con sustancias como el alquitrán, que al mezclarse con otros materiales despiden vapores contaminantes con efectos sobre la salud de los obreros.

Si bien los trabajadores solían recibir algunos implementos como botas, overoles, cascos y hociqueras, en los dos últimos años la provisión no tuvo una adecuada regularidad, poniendo en riesgo su salud. Uno de los trabajadores entrevistados relata esta situación:

“Nos hace daño el tóxico del asfalto, nos dan leche y también mascarillas pero esas mascarillas sólo duran dos semanas y no cubren por el tiempo que necesitamos, es por eso que debemos comprar estas mascarillas con nuestro propio dinero. No tenemos (seguro de vida), sólo el seguro de salud de la Caja Nacional de Salud. Felizmente desde que entramos a trabajar a la Alcaldía no hubo accidentes mayores, sólo el daño que nos hace el tóxico.

La ropa de trabajo que nos dan consta de un overol, un chaleco, un casco, una mascarilla, un lente. La mascarilla deberían darnos por lo menos dos por mes pero no es así, el overol nos dan sólo una vez al año. Además, no se puede exigir a la empresa porque los ingenieros son muy soberbios, por eso preferimos callarnos y trabajar tranquilos”.

A estas condiciones se suman las largas jornadas de trabajo que comienzan a las 4 de la mañana para aquellos obreros encargados de la preparación del asfalto en la factoría de la empresa, y unos salarios apenas por encima del costo de una canasta normativa alimentaria, cubriendo apenas 39% del costo de una canasta básica familiar.

“Entramos a las 8:00 a.m., yo me levanto a las 5:00 a.m. para llegar hasta el trabajo. Pero los que preparan el asfalto están desde las 5:00 a.m., ya que el asfalto hay que cortarlo en horas donde la temperatura sea baja. A veces, por terminar los trabajos, nos quedamos horas extras pero la empresa no nos reconoce.

Yo soy un trabajador antiguo, desde que la empresa pertenecía a la Alcaldía, antes que se separe, tengo ítem y me pagan Bs 1.600. Me pagan aguinaldo, pero no nos reconocen horas extras, como soy antiguo tengo el Bono 16 de julio y 20 de octubre, esa ha sido una conquista de hace años, no todos tienen ese bono, el bono de antigüedad es aparte. Los trabajadores (nuevos) de contrato son fijos, siempre los vuelven a contratar. Ellos no tienen aguinaldo ni bonos, sólo su salario mensual, ellos trabajan aparte y no nos comunican nada.

Desde que pasamos de la Alcaldía a la empresa, no hemos recibido los aumentos salariales anuales dictados por el gobierno, la empresa sólo compró maquinaria. Nos quejamos sobre esto, pero el anterior gerente dijo que la empresa estaba en quiebra, pero sin embargo compraron maquinaria y herramientas. No se pudo hacer nada, el sindicato firmó un contrato, pero este no se cumplió” (Trabajador municipal - La Paz).

TRAS LA FRONTERA: COSTURANDO ROPA 17 HORAS AL DÍA

“Quería estudiar acá en Bolivia pero no pude, entonces me fui a Brasil. Tenía la visa que dan por 90 días y me quedé más tiempo, no tuve problemas por eso. Tenía un pariente allá, me contacté con él y empecé a trabajar en un taller de costura. No manejaba tanto las máquinas pero luego aprendí.

En ese lugar sólo éramos siete, la mayoría varones, también bolivianos de La Paz y Cochabamba. La primera semana hacía dos camperas por día, mi producción fue subiendo, a los tres meses ya confeccionaba 25 camperas por día. El contrato era por producto, yo sacaba \$us 25 por día, se gana de acuerdo a lo que uno avanza. Luego entraba a las 7:00 a.m. y me quedaba hasta las 12:00 p.m. para sacar \$us 50 por hacer 50 camperas. Teníamos un contrato para trabajar de lunes a viernes, el que quería trabajaba el fin de semana y el que no quería no lo hacía, nadie nos obligaba. La empresa tenía un comedor, tenía una pieza para dormir, me daban desayuno, almuerzo té y cena, yo no pagaba nada aparte. Cuando me enfermaba iba al médico, yo pagaba todos los gastos, pero no me hacía lío.

Trabajaba con una señora que me trataba bien, esto porque yo avanzaba más que los otros. Ella me daba más privilegios, me pagaba puntual, podía salir el fin de semana y me llevaba al supermercado. Una vez tuve un conflicto, no me pagaban y me fui, luego volví para reclamar mi pago, no quiso pagarme, le dije que la iba a denunciar y de inmediato me pagó. Me fui a otro lado, ahí estuve una semana. Luego me fui a un taller de dos dueños, trabajé dos meses, éramos sólo tres y como el negocio recién empezaba, no había producción y quebró.

Así trabajé un año y luego decidí abrir mi propio taller, compré las máquinas y todos los accesorios: ollas a presión, heladera, cocina, equipos de sonido, mesas, colchones. Empecé a trabajar pero me fue mal porque era joven y no supe manejar el negocio, además por el problema de los documentos no podía alquilar una casa libremente. Llamé a un primo para que se lleve las máquinas. Me fui a trabajar a otro taller, ahí trabajé seis meses, el taller era más grande, éramos 20. Luego me vine a Bolivia para ver a mi familia, en Brasil el cambio de la moneda estaba bajo y ya no me convenía.

Llegué a ver a mi familia, estuve un mes y me fui a la Argentina. Trabajé tres meses en dos lugares. En el primer trabajo el dueño no quería pagarme, me dijo que me pagaría mensual y no cumplió, era boliviano, el taller era grande, trabajábamos como 30 personas. Además el fin de semana debía cocinarme. Nos dejaban encerrados, no tenía la libertad para entrar y salir. Después me fui a otro taller un mes, luego volví nuevamente a Bolivia. Ahora quiero emprender una empresa, ya compré las máquinas y estoy tratando con algunas empresas que confeccionan ropa y dan trabajo a destajo, yo termino mi trabajo y ellos me cancelan, depende de la prenda pero son generalmente Bs 10. Voy a contratar a unas cuantas personas. No he calculado muy bien, todavía, pero sé que sí voy a tener ganancia”. (Trabajador Migrante Fronterizo).

bajadoras bolivianas en España: “Significa la renuncia al descanso y a los días libres, muchas veces el encierro en el lugar de trabajo, con los más bajos salarios... Para lograr un aborro y enviar algo de dinero a la familia que dejamos”. “Esta experiencia es muy dura. Se sufre mucho, es como estar en la cárcel para mí, todo por comprar una vivienda en Bolivia...” (IPS, 18/05/09).

Si bien el ingreso promedio que obtenían los emigrantes bolivianos en España en el año 2007

oscilaba entre 680 y 817 dólares, cuatro a cinco veces más que el promedio salarial en Bolivia, el costo de vida y/o la inexistencia de derechos ciudadanos debido a su situación de residentes ilegales mantenía a los trabajadores migrantes en las condiciones más desventajosas. Desde 2008, las medidas de control migratorio implementadas por España, Francia, Italia y otros países de la comunidad europea criminalizaron el hecho migratorio, entre otras violaciones a los derechos humanos.

Algunas fuentes informativas estiman que en el año 2009 “un promedio de 60 personas retornan de Europa diariamente al país por el creciente índice de desempleo” en este continente (La Prensa, 28/04/09). Sin embargo, otros flujos migratorios laborales se mantienen, particularmente aquellos que tienen como destino ciudades como Buenos Aires (Argentina) y Sao Paulo (Brasil), en actividades como la construcción y la confección de prendas de vestir. En este informe mostramos algunos casos que describen la situación de los trabajadores bolivianos en estas ciudades.

CASO 12 SER INDOCUMENTADO EN LA ARGENTINA

El Censo del año 2001 efectuado en Argentina reveló la existencia de 1 millón y medio de extranjeros viviendo en ese país, de los cuales 233 mil eran ciudadanos bolivianos, cifra muy por debajo de las proyecciones realizadas tomando en cuenta la enorme cantidad de personas indocumentadas en este país. Para el año 2009, estimaciones de organizaciones civiles y de las embajadas de Paraguay, Perú y Bolivia, los tres países que concentran el 50% de la población inmigrante, refirieron la existencia de 3 a 4 millones de personas en Argentina provenientes de estas naciones, muchos de ellos indocumentados. Según las mismas fuentes, alrededor de un tercio de esta población tendría nacionalidad boliviana (El Grito Peronista, 15/06/09).

Motivados por la reactivación económica ocurrida en Argentina desde el 2003, cientos de miles de bolivianos (al igual que peruanos y paraguayos entre los grupos migrantes más importantes) se dirigieron allí en busca de fuentes de empleo. “Muchos lo hicieron siguiendo los pasos de amigos y familiares, que desde los años 90 arribaron

al país con el objetivo de hacerse de pesos-dólares para comenzar una nueva vida en su regreso.

Esta vez, con el peso devaluado y las peores condiciones en sus países, los inmigrantes llegan con la idea de quedarse y por eso se organizan en barrios de la Ciudad y el Conurbano, donde aprenden oficios, acuden a cursos de su interés, abren restaurantes de comida tradicional y defienden sus derechos”, señala la fuente.

Las nuevas corrientes migratorias profundizaron problemas como la discriminación por razones de nacionalidad (xenofobia), la profusión de lo que se llamó en Argentina el “trabajo esclavo o en negro”, y la falta de acceso a los servicios de salud, a la educación y a la vivienda en el caso de los bolivianos indocumentados.

A diferencia de los migrantes paraguayos y peruanos, “muchos bolivianos llegan engañados al área metropolitana de Buenos Aires para trabajar arduamente en talleres textiles, ‘cobrando un sueldo que no alcanza para vivir y además enviar dinero’...”, según una joven trabajadora que reside en esta ciudad. La Federación de Entidades Bolivianas (FIDEBOL) reveló que cerca de medio millón de bolivianos viven en forma clandestina, a raíz de la “explotación laboral que padecen”. A su vez, la Cooperativa La Alameda fue denunciando desde hace varios años la existencia de más de un centenar de talleres de confección ilegales, donde trabajan inmigrantes en condiciones infrahumanas, gran parte de ellos bolivianos (El Grito Peronista, 15/06/09).

Bolivianos sobreexplotados en Buenos Aires, los ‘esclavos’ del siglo XXI

Cual si se tratara de la liberación de personas en un caso de secuestro, un reporte de EFE informó que la Policía de la provincia de Buenos Aires, cumpliendo una orden de un juez local que viene investigando “casos de trata de personas en la ciudad de Buenos Aires”, rescató en abril de 2010 “a 80 trabajadores bolivianos que eran sometidos a condiciones de esclavitud en talleres textiles de los alrededores de la capital argentina”.

Estos trabajadores vivían y trabajaban hacinados “y con síntomas de desnutrición” en uno de los tres talleres que fueron allanados en las localidades de Lomas del Mirador y Laferrere donde proliferan talleres textiles.

De acuerdo a la misma fuente, en los meses que van del presente año, la Policía argentina habría “rescatado a cientos de trabajadores bolivianos y paraguayos sometidos a condiciones de esclavitud”. Más allá de la precisión conceptual referida a la esclavitud en tiempos actuales, las condiciones de extrema precariedad y encierro en las que viven y trabajan gran parte de los migrantes bolivianos permitió percibir a investigadores y comunicadores argentinos la figura de “esclavos” para dar cuenta de semejante situación (La Razón, 09/04/10).

CASO 13 FUEGO EN UN TALLER DE CONFECCIÓN:

NIÑOS Y JÓVENES MUERTOS

La Agrupación Simbiosis Cultural de Buenos Aires refiere un incendio ocurrido el año 2006 en uno de los tantos talleres que funcionan en la capital argentina, que se saldó trágicamente con la vida de 6 niños y jóvenes, de entre 3 y 25 años, hijos de los trabajadores que vivían y laboraban hacinados junto a ellos. Los responsables del taller, que funcionaba en condiciones absolutamente inadecuadas –tal como continúa sucediendo actualmente en otros establecimientos similares– no fueron sancionados hasta el día de hoy, quedando en la impunidad. Con base en los expedientes de la causa instaurada contra los propietarios de los varios talleres de corte y confección que administraban, la agrupación mencionada narra las incidencias de este suceso:

“...El incendio se inicia por un calentamiento de los cables en el sector donde se encontraban los niños en el primer piso. Estos cables calientes comienzan a despedir pedazos de cable y éstos, al tomar contacto con el material combustible (telas, nailon, maderas, ropas, etc.), hacen el fuego inevitable. El incendio comenzó en la planta alta, donde estaban los chicos... Pésimas instalaciones eléctricas, depósito de rollos de tela, separaban las habitaciones solamente telas y maderas”.

Y la tragedia se desató. “No tardó mucho en crecer (el fuego) y comenzar a devorar uno por uno todos los rollos y objetos que encontraba a su paso. Los chicos que estaban allí gritaban lo más fuerte que podían, pero

nada, no se escuchaba, en la planta baja solo se sentía ese olor a resignación y la radio de turno que solo sirve para adormecer y poder así aguantar no solamente la cantidad de horas, sino también las condiciones en las que se tiene que vivir todo ese tiempo.

No podían salir, sólo gritar, ya que un candado impedía su libertad y, en ese momento, el salvar sus vidas. Estaban encerrados en una trampa mortal la cual se repite en casi todos los lugares donde hay niños en estos talleres. Pronto, ya todo pasaba sin sentido, no se entendía nada, sólo esa mezcla horrible de sensaciones, desesperación, angustia, impotencia, dolor y más dolor... todo era oscuro... Lo poco que sostenía el segundo piso no resistió y cayó, se cayó la losa entera sobre los que ya no podían salir, terminando así con las últimas esperanzas”.

Las víctimas murieron intoxicadas y calcinadas. En el taller, vivían 64 personas en condiciones de hacinamiento, 38 de las cuales eran menores de edad que compartían en muchos casos el trabajo con sus padres.

“En la planta baja funcionaba el taller propiamente dicho,... Arriba vivían todos los trabajadores, todos separados por maderas y telas, eran más de 15 familias completas y per-

sonas solas. Compartían un solo baño entre todos, una sola cocina,... tenían una pésima conexión eléctrica y además era el depósito de los rollos de telas... Habían matafuegos (extinguidores) en la planta baja, en total 8, pero todas estaban vencidas y algunas no tenían el precinto de seguridad”.

Los horarios de trabajo son más o menos los mismos que los de la gran mayoría de este tipo de talleres, desde las 7 de la mañana hasta las 22 hrs. con media hora para tomar el desayuno que a veces sólo eran 15 minutos y media hora para comer. Así era todos los días, de lunes a sábado al mediodía, donde la gran parte de ellos aprovechaban para descansar, lavar sus ropas o tal vez ir a distraerse a la cancha”.

El drama vivido en el taller llegó más allá del suceso descrito, ya que “los cuerpos recién pudieron ser velados 52 días después del incendio; no hubo casi difusión, ni por las radios, ni las organizaciones ‘sociales’, ni las autoridades bolivianas, algunos sólo se enteraron de casualidad”.

Recordando este hecho luctuoso, la Agrupación Simbiosis Cultural, compuesta por residentes bolivianos, organiza anualmente varias actividades demandando justicia para las víctimas en un escenario de corrupción dirigencial de representantes de asociaciones bolivianas y ante la negligencia de autoridades bolivianas y argentinas.

DERECHOS COLECTIVOS: LA DISTANCIA ENTRE LA LEGISLACIÓN Y LA PRÁCTICA

DERECHO A LA LIBRE ASOCIACIÓN Y SINDICALIZACIÓN

La legislación laboral reconoce que los trabajadores pueden formar organizaciones sindicales, afiliarse libremente a ellas y negociar colectivamente. Sin embargo, el desarrollo de la sindicalización es limitado y todavía presenta innumerables dificultades. La regulación vigente contiene numerosas restricciones a estos derechos:

- Establece que para formar un sindicato se necesita la autorización previa del gobierno.
- Niega a los funcionarios públicos el derecho a organizarse, a excepción de los trabajadores(as) en el sector de la salud, la educación y el petróleo.
- Los trabajadores agrícolas en rubros distintos a la caña de azúcar y el algodón tampoco gozan de este derecho.
- Los sindicatos gremiales o profesionales no pueden constituirse con menos de 20 trabajadores, dejando fuera del ámbito de este derecho a más del 70% de los obreros y empleados de las ciudades y el campo.
- La ley privilegia el sindicato de empresa y restringe la negociación colectiva por sector o industria; además, permite que los inspectores del trabajo asistan a las asambleas de los sindicatos y controlen sus actividades.

En 2006, fue elevado a rango de Ley el Decreto N° 38, de fecha 07 de febrero de 1944, vinculado al fuero sindical, ratificando su contenido con una modificación en el artículo 5° que elimina las sanciones penales (detención hasta 2 meses) y actualiza las pecuniarias (Bs 1.000 a 5.000), sin lograr su propósito de desalentar las acciones de discriminación sindical o injerencia de los empleadores, por cuanto la retardación en la administración de la justicia laboral es otro factor que determina la inaplicabilidad de la norma en la práctica.

Por ello, este derecho se cumple de manera limitada y su alcance se circunscribe a los trabajadores vinculados a los servicios sociales del Estado y a una fracción muy reducida de los asalariados permanentes del sector privado, marcando una división entre los trabajadores y la diferenciación de sus intereses (Cuadro 4), esta tendencia viene desde la década de los noventa a causa de

Cuadro 4
Ciudades capitales:
Tasa de afiliación sindical, 2007

	Total	Obrero	Empleado
Total	23,6	12,6	29,0
Sector público	51,4	32,5	52,8
Sector privado	14,1	11,5	16,1

Fuente: INE, 2007

las políticas de libre contratación y la consiguiente pérdida de seguridad en el empleo.

LAS LÓGICAS EMPRESARIALES FRENTE A LOS SINDICATOS

“Mientras los dirigentes siguen luchando por fortalecer el comité y convertirlo en sindicato, los obreros no luchan junto a los dirigentes, hay un gran desconocimiento de los derechos laborales que es aprovechado por los gerentes”. (Dirigente manufactura - La Paz).

“La empresa está dispuesta a la negociación, pero lo hace directamente con los obreros y obreras, no con el sindicato; cuando existe incumplimiento de acuerdos, cada sección conversa con la gerencia sobre el conflicto y el sindicato no interviene; lo que pasa es que los socios también conforman el sindicato”. (Dirigente manufactura - Riberalta).

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

Estas y otras entrevistas realizadas con trabajadores de diferentes sectores permiten identificar, al menos tres lógicas empresariales con relación al derecho a la sindicalización y a la acción sindical.

Una lógica que reconoce la representación colectiva o, al menos la admite, pero tiende a prescribir el tipo de acción sindical que se quiere o se tolera.

Otra que admite la representación colectiva a través del sindicato, pero que niega la acción colectiva negociando individualmente con los trabajadores, fragmentando sus intereses.

Y una tercera lógica que rechaza la acción colectiva y que responde a las presiones de los trabajadores por la sindicalización, creando comités ad hoc, algunas veces con participación de gente de

confianza de las gerencias o, en el extremo, evitando la constitución del sindicato.

En medio de estas lógicas y los límites estrechos que imponen a la acción colectiva, los dirigentes impulsan estrategias muy diversas para lograr sus objetivos de mejora de las condiciones de trabajo, siendo en muchos casos presa de la imposición patronal y la subordinación a sus intereses.

Factores adversos a la sindicalización

En opinión de los trabajadores de la industria, otros factores que a su juicio impiden la organización de nuevos sindicatos y el normal funcionamiento de los existentes se encuentran: el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores; la falta de unidad y solidaridad como resultado de su fragmentación entre los estables, los eventuales y subcontratados —donde predominan las mujeres— además de la injerencia patronal.

Asimismo, las opiniones de los trabajadores de otros sectores de actividad dejan ver otro denominador común: el hostigamiento y abuso patronal que desemboca en el temor al despido y la individualización de las relaciones obrero-patronales, en contra del derecho a la libertad de asociación.

Por último, los trabajadores de los diferentes servicios estatales advierten que la nueva normativa laboral que impulsa actualmente el Órgano Ejecutivo busca incorporar bajo la regulación de servidores públicos a todos los trabajadores del Estado, eliminando sus derechos a la sindicalización, de manera que junto a los factores restrictivos que provienen del ámbito privado, aumenta el riesgo de erosión del sindicato como institución y, por esta vía, la amenaza a las posibilidades reales de acción colectiva de los trabajadores.

Mujeres: Más vulnerables y menos sindicalizadas

La violación del derecho a la sindicalización y la acción sindical se nutre de la discriminación por factores asociados con las concepciones de género en el trabajo, dando como resultado una baja tasa de sindicalización de las mujeres más allá de los sectores del magisterio y salud vinculados a los servicios sociales del Estado. El derecho a la sindicalización en el sector privado, siendo de

cumplimiento bajo para todos, apenas cubre al 10% de las mujeres que han pasado a representar solamente el 33% de todos los trabajadores sindicalizados y menos del 20% en el sector privado. (Cuadro 5)

Cuadro 5
Ciudades capitales:
Tasa de afiliación sindical por sexo, 2007

	Total	Hombre	Mujer	% Mujeres
Total	23,6	22,5	26,1	33,2
Sector público	51,4	52,1	50,7	46,1
Sector privado	14,1	15,4	10,2	17,5

Fuente: INE, 2007

A la desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo asalariado de las mujeres se suman:

- La discriminación ocupacional que las segrega en los puestos de trabajo menos calificados, manuales, monótonos, que son naturalmente definidos como trabajo de la mujer.
- Su concentración en los establecimientos de menor tamaño y en un número limitado de secciones y categorías dentro de los procesos de trabajo.
- Su presencia creciente en tareas que son fácilmente externalizadas o sujetas a contrataciones de duración limitada.

“Las negociaciones se hacen por medio del sindicato, en el caso de las obreras externas y eventuales, se negocia por separado” (Dirigente de la manufactura - Cochabamba).

Bajo este patrón de discriminación, acentuado por el riesgo de discontinuidad laboral o el mayor costo laboral que los empleadores ven erróneamente en los derechos de protección a la maternidad¹ el ejercicio del derecho a la sindicalización se encuentra doblemente restringido para las mujeres.

1 Un estudio realizado por la OIT, demuestra que los costos asociados a la contratación femenina no son superiores a los costos de la mano de obra masculina y eso significa que justificar la persistencia de mecanismos de discriminación hacia las mujeres en el trabajo a partir de los costos de la protección a la maternidad, constituye una noción infundada (OIT, 2002).

A medida que la reestructuración del empleo, y específicamente del empleo femenino, se asienta en las contrataciones temporales precarias, las posibilidades de afiliación sindical acaban siendo menores para las mujeres.

Esta cuestión no es considerada adecuadamente por los sindicatos, que siguen pensando en una clase trabajadora masculina y estable, mientras que las diferencias de sexo son vistas apenas como especificidades ineludibles y no como una división fundamental del trabajo que afecta a su propia constitución como clase trabajadora.

Esto repercute directamente en la escasa representación de las reivindicaciones específicas de las trabajadoras en la determinación de los objetivos sindicales e, independientemente de donde trabajen, en su menor fuerza de negociación contractual, que restringe el ejercicio pleno de sus derechos individuales del trabajo.

CASO 14 **UNA MISIÓN IMPOSIBLE**

Un caso que ilustra las restricciones que enfrentan los trabajadores para sindicalizarse es el de una empresa de tejidos de punto creada en los años setenta y que actualmente se ha transformado en una próspera manufactura, cuyos productos se destinan casi exclusivamente a la exportación (Estados Unidos, Canadá, varios países de Europa y Japón). Cuenta con más de 150 trabajadores en planta y otros cincuenta que realizan el trabajo de terminado de las prendas a domicilio.

Luego de varios intentos fracasados de constitución de un sindicato debido a la violación sistemática del derecho a la libre asociación y a la injerencia flagrante cometida por los dueños, los trabajadores dieron importantes pasos para conformar su organización e iniciar el trámite de reconocimiento legal. Como esta diligencia se retrasaba, no pudieron contar con la Resolución Ministerial para darse a conocer de manera pública como sindicato ante los dueños de la empresa y sobrevino el temor a las represalias que éstos pudieran ejercer, llevando a que el largo proceso iniciado fuera abandonado nuevamente.

La mayoría de los trabajadores tiene más de 25 años de antigüedad en la empresa y creen que de persistir en este objetivo acabarán perdiendo su

empleo, más aún si intentan –según pretendían– afiliarse como sindicato a la Federación de Fabriles de La Paz, en cuyo caso han sido advertidos por el dueño: *“si quieren ir con ellos, vayan nomás, pero luego no regresen a la empresa”*. Actualmente, impulsados por los obreros(as) con menor antigüedad y condiciones de trabajo más desventajosas se han organizado en un comité laboral que los representa internamente y que acata el mandato patronal de no mantener vínculos con las organizaciones intermedias.

Mientras los empleadores los persuaden de que es mejor mantener *“la confianza que siempre ha existido entre el dueño y el obrero en lugar de crear un sindicato y exponerse a que la Federación les exija aportes, asistencia a reuniones, marchas y otras cuestiones”*, los trabajadores ven empeorar sus condiciones de trabajo con la eliminación de la prima anual, la reducción del bono de alimentación, restricciones para la asistencia oportuna al seguro de salud y enfrentan la amenaza permanente de despido por causas ajenas a lo dispuesto por la ley.

Un miembro del comité laboral todavía reconoce la necesidad de luchar porque *“la gente de la empresa pueda afiliarse a un sindicato sin ningún riesgo o amedrentamiento por parte del dueño”* y aspira a articular la acción colectiva de todos los trabajadores en esa perspectiva.

Este caso muestra la influencia de las normas laborales en la pervivencia de prácticas de violación del derecho a la libertad de sindicalización en el sector privado. Por un lado, los sindicatos recién son considerados ‘legalmente constituidos’ desde la fecha de Resolución Suprema emitida por el Órgano Ejecutivo, es decir, luego de un trámite engorroso que desincentiva la creación de nuevos sindicatos y es aprovechado por algunos empleadores para establecer barreras a su constitución, limitando las posibilidades de representación y acción colectiva de los trabajadores. Por otro lado, la legislación laboral restringe la representación gremial por sectores e industrias a favor de la negociación en el centro de trabajo; esto genera un escenario de correlación de fuerzas adversa a los trabajadores, en un contexto de elevados niveles de desempleo y subempleo estructural que caracterizan al funcionamiento del mercado de trabajo en el país.

CASO 15 SINÓNIM DE DESPIDO

Como parte de las estrategias de abaratamiento de costos laborales, una empresa exportadora de joyas de oro a Estados Unidos, con sede en la ciudad de La Paz, fue instalando en la ciudad de El Alto 16 talleres bajo la administración de sus empleados o de terceros. Los talleres, implementados desde el año 2000, aparentaban ser terceras empresas subcontratadas, cuando en realidad dependían directamente de la empresa principal.

Uno de estos talleres, denominado Taller Externo de El Alto, tenía 81 obreros de los cuales 71 eran mujeres, legalmente dependientes de la empresa principal, pese a la negativa del gerente general que desconocía sus responsabilidades contractuales, transfiriéndolas ilegalmente a las administraciones externalizadas.

Frente a los atropellos del supervisor de la empresa con relación a las condiciones de trabajo, los(as) obreros se organizaron en un sindicato en 2006, que tuvo una corta existencia durante el período que duró el conflicto colectivo que motivó su constitución. *“Cobramos a destajo y ni siquiera sabemos cuánto nos tienen que pagar por cada pieza terminada, no gozamos de seguro social, seguro médico, horas extras, ni bono de antigüedad, y pese a que la gran mayoría somos mujeres no nos pagan ni el subsidio de lactancia ni la maternidad. Las agotadoras jornadas de trabajo de hasta 10 horas diarias, no nos permiten ni siquiera llegar a los 500 Bs de salario, oscilando entre 200 y 400 Bs mensuales”*, señalaba el comunicado público con el que denunciaba los hechos el sindicato naciente (SITRATEA).

El sindicato se creó luego de casi dos meses de discusión clandestina y reuniones preparatorias; nació con 38 trabajadores, grupo al que después se sumaría la totalidad. La empresa utilizó mecanismos conocidos de ‘persuasión’, comenzando por despedir a los miembros de la directiva, pero se encontró con todo el taller en pie de guerra: la huelga y ocupación de las instalaciones fueron la respuesta y los empresarios tuvieron que retroceder. Luego intentaron despedir a 5 trabajadores, los más nuevos, y la respuesta fue el abandono de los puestos de trabajo, la movilización y una fugaz ocupación del Ministerio de Trabajo. Ante las ac-

ciones impulsadas por el sindicato para defender los derechos de los trabajadores, en particular la estabilidad laboral y la vigencia del fuero sindical, se produjo el cierre del taller y el despido masivo de los todos los trabajadores, desconociendo un convenio suscrito con el Ministerio de Trabajo que reconocía los derechos mencionados.

Entre los despedidos figuraban 71 mujeres, 15 de ellas en estado de embarazo y dirigentes sindicales, en franca violación del Art. 11 del Decreto Supremo N° 28699 y el Art. 12 de la Ley General del Trabajo, referido al fuero sindical. *“Se abrió así la fase más difícil y decisiva de la lucha. La respuesta obrera fue la movilización. Ya no se pudo tomar la planta —un taller alquilado y casi vacío—, por lo que hubo que volcarse a las calle, además de hacer una gran campaña de denuncia pública, recurriendo al mismo Presidente del país, a quien se entregó una carta demandando su intervención para mantener las fuentes de trabajo”*, relata un dirigente.

El resultado fue que el gobierno prefirió *“sacrificar a 80 familias antes que obligar al gerente de la empresa a respetar nuestros puestos de trabajo, ya que su política de colaboración con los empresarios no iba a ser quebrada. Por otra parte, las organizaciones matrices, como la Federación de Fabriles, la COR-El Alto y la COB no movieron un dedo frente a nuestros reclamos”*, denuncia.

Ante el silencio del gobierno y la inoperancia del Ministerio de Trabajo en hacer cumplir las leyes, los trabajadores instalaron la huelga de hambre en pleno Prado paceño con 10 huelguistas, entre ellos dos embarazadas, que pedían justicia para los trabajadores. *“Es allí que los trabajadores del sindicato nos vimos por un lado luchando con el empresario y por otro contra el gobierno, que a toda costa quería ponerle un fin al conflicto para que no repercuta en otras organizaciones, por lo que sacrificó al SITRATEA dejándonos solos frente al empresario que fácilmente evadió sus obligaciones y burló las leyes”*, refiere el ex Secretario General del sindicato.

Meses más tarde, tras una intensa negociación en el Ministerio de Trabajo, se logró una mejora substancial en los finiquitos adeudados a los trabajadores (hasta el triple con relación a lo que la empresa buscaba pagar al inicio del conflicto) y en el pago de los subsidios de lactancia. Se logró el pago de 2.500 a 5 mil bolivianos con relación a los 200 y 800 bolivianos que recibieron las prime-

ras trabajadoras que se apresuraron a aceptar la oferta de la empresa, fuera de todo marco legal. Para el ex Secretario General del SITRATEA *“la moral con que salieron los trabajadores del sindicato fue de victoria. Por primera vez habían enfrentado al empresario explotador y se rebelaron contra las humillantes condiciones de trabajo y los funcionarios del Ministerio de Trabajo tuvieron que comprender que las leyes no sólo están hechas por y para los empresarios; demostramos que sólo la confianza en las propias fuerzas, la unidad y la solidaridad obrera es la que puede conducir al triunfo de los trabajadores”*. Empero, no se logró recuperar las fuentes de trabajo.

El caso analizado permite apreciar la importancia del sindicato como instrumento de lucha de los obreros para la defensa y reivindicación de sus derechos en un escenario totalmente adverso a sus demandas e intereses. Al mismo tiempo, muestra cómo la ineficacia del Ministerio de Trabajo y la debilidad de las organizaciones matrices para respaldar movilizaciones de los sindicatos de base, se constituyen en factores coadyuvantes de la escasa aplicación efectiva de las regulaciones laborales y de la pérdida de derechos de los trabajadores. Mientras que los obreros de otros talleres externos similares ni siquiera lograron organizarse para exigir sus derechos -lo que se ha vuelto la norma y no la excepción- las obreras y obreros del SITRATEA avanzaron en sus luchas y, a pesar de esto o por esto mismo, no lograron conservar sus puestos de trabajo. Este es otro ejemplo de la forma en que se sigue debilitando el sindicato como institución y violando el derecho a la sindicalización en el país.

CONFLICTOS COLECTIVOS Y DERECHOS VULNERADOS: 100 CASOS EN 2009

El contexto reciente

La lucha de los trabajadores frente a los empresarios y al Estado por la defensa de sus derechos conquistados y de otros orientados a mejorar sus condiciones de trabajo ha sido una constante en los últimos años. Mientras tanto, las políticas públicas implementadas en el ámbito económico y socio-laboral han mostrado ser ineficaces para cambiar las precarias condiciones laborales de

gran parte de los obreros y obreras del país, quienes se debaten entre el desempleo y el acceso a precarias fuentes de trabajo.

En este contexto, las luchas de los trabajadores organizados se tradujeron en acciones directas con diferentes grados de intensidad, duración y resultados, pero similares en cuanto a sus objetivos principales orientados a la mejora de las condiciones de trabajo: incremento salarial, estabilidad laboral, jornada diaria de 8 horas, vigencia del derecho a la sindicalización y del fuero sindical. A continuación se recogen algunas expresiones de este proceso en 2009, sus motivaciones inmediatas y resultados.

Los conflictos colectivos del año:

Sectores y objetivos

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

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

En el caso de los obreros mineros, el avasallamiento de sus fuentes de trabajo por comunarios y cooperativistas y las negociaciones con empresas transnacionales que pretendieron profundizar la flexibilización laboral (jornada de 12 horas, congelamiento de salarios, tercerización de algunas fases del proceso productivo, salario a destajo, elusión del pago de beneficios laborales) fueron las causas principales generadoras de conflictos. A su vez, los obreros de la actividad manufacturera

se enfrentaron a situaciones permanentes de despido injustificado, salarios devengados, extensión de la jornada sin remuneración equivalente, desatención de pliegos petitorios y desconocimiento del fuero sindical.

La demanda por mejoras salariales en un contexto de pérdida acumulada de la capacidad de compra de las remuneraciones fue el motor principal de acción directa de los trabajadores del magisterio y en salud; además de la reivindicación, en este último sector, del derecho a la estabilidad laboral en centros de salud públicos, donde proliferan los contratos eventuales o la designación provisoria.

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

CASO 16

OBRAS PÚBLICAS:

DEFENDIENDO DERECHOS

ADQUIRIDOS

Con la aplicación de la Ley de Municipalidades (1997) y de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, pocos trabajadores municipales continuaron protegidos por la Ley General del Trabajo. Este es el caso de grupos de trabajadores municipales de La Paz que fueron contratados antes de la aplicación de la Ley de Municipalidades en 1997, año a partir del cual los nuevos empleados fueron incorporados en calidad de funcionarios públicos sujetos a esta última ley.

El año 2007, el municipio aprobó el Reglamento de Carrera Administrativa con el objetivo de homogeneizar la contratación como empleados públicos y trasladar a los trabajadores amparados bajo la Ley General del Trabajo al ámbito del Estatuto del Funcionario Público. Éste, como se conoce, es una norma que conculca esencialmente los derechos colectivos (sindicalización, huelga y negociación colectiva) y otros derechos conquis-

tados en el marco de la Ley General del Trabajo, como el bono de antigüedad y la indemnización por tiempo de servicios.

Frente a tal propósito, el Sindicato de Trabajadores Municipales de La Paz se movilizó para evitar esta transferencia que afectaría a aproximadamente 364 obreros municipales. Como efecto de la propuesta edilicia, hasta la fecha cerca de 164 trabajadores renunciaron voluntariamente -como dispone el Estatuto- para ser transferidos automáticamente al nuevo reglamento enmarcado en el Estatuto del Funcionario Público, con el consiguiente retroceso en la vigencia de derechos laborales conquistados.

La Alcaldía, que cuenta actualmente con 1.322 empleados que disponen de ítem (incluyendo al grupo de trabajadores transferidos), rechazó la demanda de los trabajadores para permanecer en el régimen de protección de la Ley General del Trabajo y durante el conflicto desconoció varias resoluciones del Ministerio de Trabajo en sentido de dejar sin efecto la implementación del Reglamento. En respuesta, el sindicato efectuó movilizaciones callejeras, organizó una huelga de hambre y acciones de lobby y captación de solidaridad de otras organizaciones como la COB, logrando la suspensión temporal de la medida hasta después de las elecciones municipales.

En términos cualitativos, esta lucha de los trabajadores municipales expresa la demanda más general de los trabajadores estatales por el reconocimiento de sus derechos individuales y colectivos ante un Estado que mantiene la figura del servidor público como una forma de eludir la protección del trabajador.

CASO 17 **SERVICIOS ELÉCTRICOS: LOGROS Y** **RETROCESOS EN LA NEGOCIACIÓN** **COLECTIVA**

Una empresa transnacional controla la distribución de energía eléctrica en la ciudad de La Paz desde el año 1997, beneficiándose de la puesta en marcha de la Ley de Electricidad, que permitió una mayor presencia de la inversión privada extranjera al separar las fases del proceso de producción de energía eléctrica. Se crearon entonces una empresa matriz y otras dos subsidiarias que funcionaban en forma independiente, pero bajo el

control de la principal. Esta forma de organización empresarial generó desde un inicio diferencias en las condiciones laborales y en el ejercicio pleno de los derechos colectivos por parte de los trabajadores de las empresas complementarias, aun siendo parte de un mismo sindicato (salarios diferenciados, acceso restringido al seguro de vida, restricciones a la participación sindical, entre otros problemas).

El año 2008, con el respaldo del sindicato único conformado por los trabajadores del holding, los obreros de una de las empresas presentaron un pliego de peticiones que incluía, como demandas principales, el incremento salarial en un 20%, el pago de la prima anual y el pago del salario dominical. La desatención de este pliego en la negociación directa desató el conflicto colectivo obligando al sindicato a seguir con los procedimientos de negociación colectiva, pasando por la conciliación hasta llegar a la fase arbitral con participación del Ministerio de Trabajo. Luego de casi un año, los trabajadores lograron la aprobación de un Laudo Arbitral favorable a sus demandas. Uno de los dirigentes protagonistas recuerda este logro:

“Luego del ir y venir ante las autoridades correspondientes, al final fallan a favor de los trabajadores,... respecto al salario dominical y todos los puntos que habíamos exigido, como un bono que lo teníamos ganado, la prima de utilidades y demás conquistas... Ganamos el Laudo Arbitral, entonces la empresa es muy reacia a cumplir el ordenamiento jurídico que rige en el país”. (Dirigente sindical)

En efecto, como establece la ley, el Laudo Arbitral tiene carácter de sentencia ejecutoriada (cosa juzgada), pero abre al mismo tiempo la posibilidad que la parte empresarial pueda acudir al cierre de la empresa (lock out) como forma de presión. Sin embargo, la empresa acudió al Recurso de Amparo Constitucional oponiendo *“la excepción previa de incompetencia y excepción perentoria de cosa juzgada por omisión de complementación y enmienda solicitada por sus representantes al momento de notificación del Laudo Arbitral en febrero de 2009”*.

Basado en la jurisprudencia, el tribunal de la Corte Suprema de Justicia de La Paz que atendió la demanda de amparo constitucional estableció

que “cuando un Juez omite la motivación de una resolución no solo suprime la parte estructural de la misma... vulnera de manera flagrante el derecho que otorga a las partes el saber por qué de la parte dispositiva de un fallo o resolución”. En consecuencia, en septiembre de 2009 resolvió la nulidad del Laudo Arbitral y dispuso que el Tribunal Arbitral pronuncie otro Laudo con la debida fundamentación sobre el fondo de la cuestión planteada.

En respuesta, el sindicato, junto a los trabajadores, encaró un conjunto de medidas de lucha como una huelga de hambre, el paro indefinido de actividades que fue declarado legal por el Ministerio de Trabajo, la toma de la empresa, marchas y otras acciones con la finalidad de hacer cumplir el laudo. Como parte de la estrategia de lucha, el sindicato logró una alianza con otras organizaciones obreras, tal como relata uno de los dirigentes: “...nos movilizamos los trabajadores junto a los fabriles, con quienes tenemos buenas relaciones, marchamos en dos fechas diferentes. Nosotros marchábamos el día martes y ellos el jueves”.

En medio del conflicto, la empresa logró la detención de los trabajadores en huelga, la formación de un sindicato paralelo y la creación de un ambiente de terror por las amenazas permanentes de despido no sólo de los trabajadores movilizados sino también de sus dirigentes, en franca violación del fuero sindical.

La estrategia de la empresa fue “meter dinero, ofertar cargos, ascensos y quebrarnos la huelga. A los que no participaban en las huelgas les incrementaban los haberes, los cargos, con tal de que no se sumen al sindicato... Tuvo impacto en un segmento laboral que se conocía que estaba decididamente fuera de la reivindicación que planteaba el sindicato, de unos 30 o 40 trabajadores,... Ellos nos quisieron quebrar. Entonces los trabajadores diseñamos la forma de contrarrestar esto”.

En tal escenario, la anulación del Laudo Arbitral impulsó a la empresa a imponer un “convenio laboral” atendiendo a algunas demandas del pliego del sindicato, con apoyo de trabajadores afines a los intereses patronales. El sindicato no reconoció este convenio; empero, la duración del conflicto debilitó sus fuerzas y acabó cediendo indirectamente a lo estipulado en el acuerdo, sin perder de vista que la parte empresarial cumpliera con negociar en el futuro un nuevo Laudo Arbitral.

El rol del Estado en el conflicto laboral, a través del Ministerio de Trabajo, fue sencillamente contraproducente, tal como describe otro de los dirigentes: “... a los trabajadores nos observaban hasta un error de redacción, por un punto, nos rebotaban todos los memoriales en el Ministerio de Trabajo. Una gran cantidad de dirigentes sindicales no logra ni siquiera acabar el bachillerato, pero sin embargo su convicción por los ideales de la justicia hace que sean dirigentes; por lo tanto no estamos tan capacitados para poder ser muy hábiles en la redacción de los documentos que llevamos. Ha sido muy deprimente, ni en los peores gobiernos neoliberales ha habido tanta saña con los trabajadores”.

Las dos caras de la negociación colectiva

La lucha protagonizada por los trabajadores en servicios eléctricos es un ejemplo de las dos caras de la negociación colectiva: una exitosa expresada en un Laudo Arbitral favorable a las demandas, y otra de conculcación de derechos a partir de mecanismos utilizados por la parte empresarial para burlar la aplicación plena de la ley. Pese a las circunstancias contrarias, la experiencia de la lucha vivida mantiene un espíritu alto de lucha de los dirigentes y trabajadores protagonistas:

“A casi un año de haber terminado el conflicto, el trabajador recuperó (aquellos) que por derecho le corresponde, la DIGNIDAD, que se había congelado hace mucho tiempo atrás, se consolidó el salario dominical, así como el retroactivo del 5% que configuraron un nuevo escenario en las relaciones laborales y, reconfiguraron también, la forma organizativa de la empresa”. (Boletín del Sindicato)

“Cabe destacar ahora el respeto al trabajador, la conquista del pago correcto del salario dominical en un 16% y 18% en la empresa. Lo positivo de este conflicto fue la recuperación de la dignidad como trabajadores, que demarca hacia adelante la relación entre trabajador y empleador. Lo negativo fue constatar la actitud servil de algunos trabajadores en contra de sus propios derechos y en perjuicio de la conquista de mayores logros para mejorar las condiciones de trabajo en el sector; a ellos los llamamos a la reflexión para que actúen unitariamente con su sindicato”. (Dirigente sindical).

Asimismo, los dirigentes valoran algunos logros de los trabajadores de base en cuanto a su concientización:

“Un compañero salió de bases y hoy está en el Sindicato. El gerente le preguntó qué opinaba de la empresa y él le dijo: ‘Como dice el Presidente, transnacional que no cumple debe irse del país’, casi se muere el gerente, pensó que este trabajador era afín a la empresa... Ese es el sentimiento de los trabajadores... Hay un espíritu de combatividad”. (Dirigente sindical)

CASO 18 **MINERÍA: PAGANDO COSTOS** **AJENOS**

Ante la crisis registrada hacia fines del año 2008, las empresas mineras respondieron con el recorte en sus planes de inversión y en los costos de producción, afectando principalmente a los costos laborales. El descenso en los niveles de ganancia de estas empresas fue enfrentado con la reducción o congelamiento de los salarios, la intensificación del trabajo y la extensión de las jornadas, el recurso a las vacaciones colectivas forzadas y, finalmente, el despido de trabajadores, entre otras medidas.

Este es el caso de un grupo empresarial minero administrado por una empresa transnacional que ejecuta alrededor de 11 operaciones en diferentes centros mineros. En el año 2009, impuso a los trabajadores de estos centros un acuerdo en contra de los derechos adquiridos por los trabajadores, contando con el aval del gobierno.

En el marco de una “política de austeridad”, la empresa planteó a los trabajadores:

- La reducción de personal.
- La revisión de precios de contrato (pago a destajo).
- La modificación del sistema de trabajo (incremento de la jornada laboral a 12 horas durante 21 días del mes y 7 días de descanso).
- La reducción de salarios en 15% (despido indirecto).
- Además, ejercitó presiones para inducir a los trabajadores al retiro voluntario y extendió 1.270 cartas de preaviso, medidas que junto a las otras acciones propuestas, fueron rechazadas por uno de los sindicatos con varias medidas de hecho.

En enero de 2009, representantes de la empresa, del Ministerio de Minería y Metalurgia, del Ministerio de Trabajo y dirigentes de los sindicatos de los centros controlados por la transnacional, suscribieron un acuerdo desfavorable para los trabajadores:

- Congelamiento (y reducción) de los salarios vulnerando las disposiciones de aumento salarial durante ese año, con el pretexto de resguardar las fuentes de trabajo.
- Readequación de los contratos en función de cada operación, con el objetivo de incrementar la productividad a costa de una mayor explotación laboral.

Uno de los dirigentes entrevistados recuerda esta situación, destacando que uno de los sindicatos resistió a este acuerdo hasta lograr revertir el mismo:

“Los ejecutivos de la empresa... frente a la crisis del precio de los minerales, nos indicaron que se debía hacer un plan estratégico para mantener esta operación, ya que los precios de los minerales habían bajado. Con ese argumento nos quisieron implantar 12 horas de trabajo, reducción del 15% en el sueldo, el retiro voluntario de los trabajadores y después la abolición de algunas conquistas. Frente a esto, los trabajadores (de uno de los centros mineros)... pusimos un muro de contención porque no aceptamos esas políticas de la empresa. En cambio, otros distritos han aceptado y han negociado esas políticas con la empresa”.

En efecto, el convenio firmado fue invalidado, esencialmente como resultado de las medidas de presión adoptadas por los trabajadores luego de un análisis autocrítico al interior de las organizaciones sindicales, que coincidió en el plano salarial con la promulgación del Decreto Supremo 0016 de 19 de febrero de 2009, el cual determinó el incremento de salarios en el sector privado del 12%, retroactivo al 1 de enero del mismo año.

“... Llegamos a la conclusión de que esta política no la podíamos aceptar, y planteamos en el Ejecutivo (Federación de Trabajadores Mineros de Bolivia) que se debería hacer una lucha conjunta... es así que hemos convocado a un ampliado nacional y de ese ampliado salió el acuerdo de realizar una marcha desde la localidad de Caracollo hasta la ciudad de La Paz,

(revirtiendo) los acuerdos que finalmente habíamos firmado el 14 de enero renunciando a nuestro incremento salarial y renunciando a algunas conquistas. Creemos que gracias a la marcha se ha revertido toda esa renuncia que se había hecho, porque finalmente nos hemos dado cuenta de que no era justo, nosotros dijimos que para precautelar nuestra seguridad laboral renunciábamos al 12%, pero la empresa seguía con su política de 12 horas de trabajo”. (Dirigente sindical)

Si bien se logró anular el acuerdo mencionado, el incremento salarial establecido legalmente, fue aplicado por la empresa de manera irregular, relativizando la conquista obtenida.

“... Con la marcha hemos vuelto a conquistar el 12% de aumento salarial, de acuerdo al Decreto Supremo 0016. Ese 12% nos ha llegado de manera general a todos los trabajadores que pertenecemos a la empresa; pero la empresa estratégicamente nos incrementó al básico y no a los precios de contratos, porque un 80% de los trabajadores son a destajo y como norma interna nosotros teníamos establecido que el 12% era directamente al precio de contrato que nos iba llegar, pero no ha sido así, solamente el 12 % nos ha llegado al salario básico”. (Dirigente sindical)

La renuncia de derechos por razones ajenas al trabajador (crisis económica de la empresa u otras) es un hecho que también se verificó en otros sectores económicos, en particular en las empresas exportadoras luego de la caída de la demanda en los nichos de mercado donde concurren. Esto sucede a pesar de que los derechos laborales son irrenunciables y que las decisiones de los trabajadores en contra de los mismos no tienen efecto legal alguno y pueden ser representadas en cualquier momento.

De la lucha encarada por el sindicato que se tradujo en retrocesos y reconquistas, quedan lecciones importantes: *“... nos sentimos orgullosos, por primera vez en la historia, como trabajadores mineros... nos hemos levantado contra una empresa gigante, hemos hecho frente y lo seguiremos haciendo... Continuaremos haciendo respetar nuestros derechos como son: las ocho horas de trabajo y las normas de la Ley General del Trabajo, que hoy por hoy el hermano Evo Morales está queriendo flexibilizar”. (Dirigente sindical)*

CASO 19 TOMA Y CIERRE DE UNA EMPRESA MINERA: LOS TRABAJADORES SIEMPRE PIERDEN MÁS

Los trabajadores de una empresa minera fueron desalojados violentamente en octubre de 2007 por comunarios de una Central Agraria de la provincia Murillo en el departamento de La Paz, en un contexto en el que se dieron más de 30 tomas violentas de centros mineros por parte de campesinos y cooperativistas. Uno de los trabajadores narra las circunstancias de este suceso:

“Antes del 20 de octubre de 2007 nos dijeron que desalojemos, le habían puesto candado a las cosas de la mina, como ellos eran la mayoría comenzaron a vigilarnos, nos cortaron la carretera. Ya no nos podían llegar los víveres, gas y pan que mandaba(n), ya no podíamos subsistir, la toma no ha sido con enfrentamiento, ya llevábamos tres meses que no teníamos nada, no podíamos transitar libremente.

Quisimos defendernos y nos cortaron la carretera. Nosotros teníamos nuestro sindicato y se estaban presentando representantes de la Federación de Mineros, pero los avasalladores los tomaron presos, los garrotearon porque estaban apoyando a la empresa privada, azotaron a la enfermera embarazada que acompañaba a los representantes hasta que abortó. Nosotros no podíamos enfrentarnos, éramos 20 trabajadores contra 60 avasalladores” (Dirigente sindical).

El centro minero está ubicado en las faldas del nevado Illimani y posee importantes yacimientos de wólfram y estaño. La empresa tenía 105 trabajadores cuando fue tomada por los comunarios. Una vez controlada, la mina fue arrendada a una cooperativa que operaba en la región, lo que revela que detrás de las demandas de los campesinos existían otros intereses económicos más fuertes.

Durante más de 26 meses, los trabajadores de la empresa, a la cabeza de su sindicato, demandaron al gobierno su intervención para proteger a los trabajadores, en cumplimiento de las normas laborales vigentes. El gobierno intervino débilmente dando lugar a una virtual legitimación de la ocupación del centro minero.

El sindicato, junto a los trabajadores afectados, llevó adelante una serie de medidas de presión (huelga de hambre, crucifixiones, tomas de instituciones públicas, bloqueos, marchas y otras acciones) en demanda de la reposición de sus fuentes de trabajo, el pago de sus salarios y de otros beneficios sociales que fueron devengados como efecto de la toma de la empresa minera. “No estamos despedidos, dependemos de la empresa que fue echada de la zona; no tenemos trabajo ni sueldos, hemos perdido el seguro de salud y nadie hace aportes para nuestra jubilación”, lamenta un dirigente sindical, a tiempo de explicar que la empresa pagó salarios durante un año y tres meses después del avasallamiento “pero desde hace siete meses que ya no nos paga, es comprensible, ¿de dónde va a generar si los ex cooperativistas extraen los minerales?” (Dirigente del sindicato).

Pronto los obreros mineros sintieron los graves efectos del avasallamiento al evidenciarse un grave deterioro de sus condiciones de vida y la de sus familiares en su estancia forzada en la ciudad de La Paz, obligando a la adopción de algunas estrategias de sobrevivencia y laborales para generar algunos ingresos.

“Como tenemos hijos, el sueldo ya no nos alcanzaba así que tuvimos que trabajar en diferentes lugares, nos dimos modos, de albañiles, en otras empresas, nuestros hijos dejaron de estudiar, inclusive algunos compañeros vivíamos en alquiler y fuimos desalojados” (Trabajador minero).

Luego de un largo período de negociaciones marcadas por la inoperancia del gobierno, que en algún momento desabució cualquier alternativa de participación en la solución del conflicto, se arribó a un convenio que contempla, entre otras resoluciones, el establecimiento de un contrato de riesgo compartido entre la empresa minera afectada, la COMIBOL y los comunarios. Para este fin, la empresa debía obtener una “licencia social” por parte de los originarios de la región para volver a operar en la mina. Los campesinos de las comunidades aledañas al centro minero anunciaron que no darán su aval a la inversión de la compañía y cederán la mina a los socios de la Cooperativa que opera en la región, explotando los yacimientos de tungsteno, wólfram y estaño.

“Ahora hay más cooperativistas que mineros asalarados. Sin embargo en la realidad, ellos lo toman la

cooperativa de otra manera. Hacen su cooperativa y contratan a gente como peones, ellos se convierten en empresarios. Ellos contratan a trabajadores. No es como su nombre lo indica, debería ser mancomunado. La cooperativa es una figura que en la realidad no se cumple; hay casos en que el jefe de la cooperativa asigna funciones y la producción se divide entre todos los cooperativistas. Pero así no es normalmente” (Trabajador minero).

Con relación a los trabajadores, el convenio contempló incrementar su número de 45 a 110 en el corto plazo, sumar 25 nuevos trabajadores en seis meses y cuando la producción “se eleve a 300 toneladas de mineral”, alcanzar a 213 trabajadores. El sindicato espera actualmente el cumplimiento del convenio, sin cifrar mayores esperanzas en los acuerdos asumidos. Además, un grupo de los trabajadores fue relocalizado a otros centros mineros de propiedad de la empresa afectada, mientras otro grupo aún espera la resolución del conflicto participando en reuniones convocadas por autoridades designadas por el gobierno.

“Nosotros como trabajadores de la Federación de Mineros hemos pedido al ministro la reivindicación de la empresa al empresario y como tienen dos yacimientos más, el empresario nos ha enviado (a estos centros). Actualmente mis compañeros están trabajando en... condiciones de sueldo normal, se ha normalizado la caja y la AFP, el empresario está corriendo con todos esos gastos. Si nos vamos a salir del tema Himalaya (es) como si toda la situación estuviese resuelta. Todo yacimiento está amenazado por campesinos, actualmente donde estamos... igual estamos amenazados” (Trabajador minero).

Este caso muestra claramente que frente al cierre de las empresas por diferentes motivos, los trabajadores son los que más pierden, no obstante que la ley dispone que la protección de los derechos de los obreros tiene prelación con relación a terceros y al propio Estado (deudas impositivas).

EL (VULNERADO) DERECHO A LA HUELGA

Tanto los paros, las marchas, los bloqueos, la toma de empresas y la huelga son métodos de

lucha adoptados por los trabajadores para la defensa de sus intereses. Son acciones directas que contribuyeron a la conquista de derechos y al fortalecimiento sindical. Particularmente, la huelga es un derecho que ejercen los trabajadores como un medio para frenar o enfrentar las acciones de los empresarios y del Estado que buscan a toda costa profundizar la explotación laboral contando con trabajadores pasivos y disciplinados.

Si bien la nueva Constitución Política del Estado reconoce y garantiza “el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley” (Art. 53), lo limita, paradójicamente, al someterlo al cumplimiento de la ley. La Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario sujetan el ejercicio de la huelga a:

- El respaldo de “tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo” en el acta original de la declaratoria de huelga y el envío de una copia de la misma a la Inspectoría de Trabajo.
- El cumplimiento de todas las formalidades del proceso de negociación colectiva, que en la práctica puede durar alrededor de un año, desde la fase inicial de negociación directa con los empresarios hasta la fase arbitral como etapa final, que concluye con la emisión del Laudo Arbitral en calidad de sentencia ejecutoriada o cosa juzgada.
- En caso de no haber alcanzado esta última fase, la huelga es declarada ilegal y procede la sanción a los trabajadores con los descuentos por los días no trabajados y otras penalidades que en la práctica incluyen hasta el despido.
- Sin embargo, ni siquiera después de emitido el laudo como sentencia final, los trabajadores tienen asegurada la conquista de sus derechos, pues, la parte empresarial tiene la opción de acudir al cierre del centro de trabajo (lock out) para eludir su cumplimiento, o alternativamente recurrir a otras figuras legales que contravienen el derecho laboral como el Recurso de Amparo Constitucional para anular el Laudo Arbitral, como ocurrió en un caso que se reporta en este informe.

Por otra parte, la Ley General del Trabajo define a la huelga como “la suspensión pacífica del tra-

bajo” y que, cualquier “acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad, cae dentro de la Ley penal” (Art. 117). Como ocurrió en el pasado, esto permite criminalizar y sancionar esta medida afectando los intereses de los trabajadores.

Por otra parte, con la vigencia de la Ley del Estatuto del Funcionario Público y de algunos códigos como el de Educación, se elimina el derecho a la huelga de los trabajadores en los sectores del magisterio, salud pública y otros servicios estatales con sujeción a normas específicas; disposiciones que atentan contra el principio de universalidad de los derechos del trabajo. Asimismo, la normativa vigente prohíbe las huelgas de solidaridad.

Frente a este panorama regulatorio, en la práctica las huelgas son declaradas ilegales con pocas excepciones, lo que significa que sea habitual el rechazo total o parcial de las peticiones negociadas por los sindicatos; situación que, en definitiva, se traduce en la restricción del derecho a la huelga como medio de defensa y conquista de derechos laborales. A continuación se reportan algunos casos que muestran avances y retrocesos en la defensa y conquista de derechos.

CASO 20 **INDUSTRIA: LA FUERZA DE LA** **ACCIÓN COLECTIVA**

El año 2007, el sindicato de trabajadores de una empresa farmacéutica firmó un convenio con el empleador que contemplaba, entre otros puntos, controlar y evitar el maltrato y prepotencia de algunos funcionarios en cargos de gerencia en contra de los trabajadores. Entre los acuerdos figuraba el cambio de cargo o renuncia de una de las gerentes con mayor “fama” de cometer abusos y maltratos a los trabajadores.

“La prepotencia patronal siempre ha existido en el Laboratorio, hay antecedentes, los cuales hemos denunciado al Ministerio de Trabajo; en las diferentes oportunidades encabezaba esta prepotencia el Gerente (general) de la empresa del laboratorio... Han existido varias denuncias... gritos de parte del gerente de la empresa, de palabras obscenas, de gestos obscenos que nos hacían a la misma dirigencia...” (Dirigente del Sindicato).

Sin embargo, el acuerdo y las medidas previstas para ello no se cumplieron y los atropellos continuaron. Ante esta situación, el sindicato aprobó el año pasado un voto resolutivo exigiendo el cumplimiento del convenio que contemplaba frenar la prepotencia patronal, además de la reposición de vales de alimentación en lugar de pagos en efectivo. En los meses siguientes, la situación no cambió, empeorando el maltrato laboral, particularmente con los dirigentes del sindicato.

En marzo del presente año, una asamblea de los trabajadores de la empresa farmacéutica determinó iniciar una huelga de brazos caídos que duró tres días, exigiendo la expulsión de dos gerentes acusadas de “prepotencia laboral” y la reposición de los vales de alimentación. *“(Fue) una huelga de tres días y tres noches y el último día gracias a nuestra Federación... se hace una intensa negociación juntamente con el Viceministro de Trabajo,... y se firma un convenio en el cual (una de las) gerentes renuncia, y a la (segunda) se le da otra oportunidad donde se le dice que no tiene que volver a incurrir en esto y en el convenio se pone que si vuelve a incurrir la empresa deberá prescindir de sus servicios”* (Dirigente del sindicato).

Las medidas adoptadas tuvieron sus frutos, al comprometerse la empresa de eliminar la prepotencia laboral en todos los niveles jerárquicos, además de lograr la reposición de los vales ya señalados. Sin embargo, el sindicato se mantiene alerta frente a cualquier acción de la empresa que pueda distorsionar las conquistas logradas:

“... La empresa ha firmado un convenio y se olvida al día siguiente, porque recientemente saca otro instructivo en cuanto al tema de los vales que infringe el convenio donde se dice que a todos los trabajadores afiliados al sindicato se les tiene que pagar en la anterior modalidad en vales. Ahora sacan un instructivo que dice que los que quieren pueden cobrar en vales y los que quieren pueden cobrar en efectivo, o sea ya están entrando a dividir al sindicato y a los compañeros (Dirigente del sindicato).

Entonces tenemos que estar detrás de estos señores para que cumplan no simplemente con el convenio, sino con los derechos que tienen los trabajadores amparados en la Ley General del Trabajo y la Constitución Política del Estado, así tenemos que estar vigilándolos porque lamentablemente creo que no entienden que se

tiene que respetar la dignidad de los trabajadores” (Dirigente del sindicato).

CASO 21

MAGISTERIO URBANO: LA HUELGA ‘SIEMPRE ILEGAL’

La Federación de Trabajadores del Magisterio Urbano de La Paz es una de las organizaciones con mayor grado de movilización y lucha por la defensa y conquista de sus derechos laborales. Si bien los trabajadores de este sector no están amparados por la Ley General del Trabajo, lo están bajo la égida del Código de Educación y sus luchas permitieron lograr varias conquistas, mejorando sus condiciones de trabajo y coadyuvando a las reivindicaciones del movimiento obrero en el país.

“Todos los maestros que trabajamos en educación pública, hemos tenido que luchar más de un siglo para tener el derecho a todo lo que se llama protección laboral. Antes, la educación dependía y estaba administrada por las alcaldías, donde no se contrataba únicamente a los maestros sino a cualquier profesional. Los sueldos eran miserables... Los maestros no tenían inamovilidad funcionaria, no tenían derecho a la organización sindical y cada que cambiaba un Gobierno municipal (o) nacional, los maestros eran movidos de sus cargos igual que los empleados públicos. El maestro era considerado como empleado público y todo aquel maestro que hubiese intentado hacer su organización sindical, hubiese intentado hacer una huelga, era tipificado como traidor a la Patria y era echado de su trabajo bajo la pena de ser incluso procesado penalmente y encarcelado.

El magisterio desde que se fundó la república peleó insistentemente para tener un reglamento escalafonario, gozar de inamovilidad funcionaria y tener el derecho a la sindicalización.

Los diferentes gobiernos de turno fundamentalmente los neoliberales y este último gobierno han pretendido liquidar estas conquistas,... liquidar en primer lugar la responsabilidad que tiene el Estado de atender y de contratar maestros para la educación pública y fiscal. Paulatinamente, han pretendido liquidar la inamovilidad funcional imponiendo... pretendiendo descentralizar y municipalizar la educación” (Dirigente del magisterio).

La huelga es uno de los métodos de lucha frecuentemente utilizados por el sector, uno de los más organizados y combativos del país, pero también es una medida siempre declarada ilegal y, por tanto, pasible de sanciones como descuentos por los días en paro, el despido por faltas continuas y otras sanciones. Hoy en día los trabajadores del magisterio siguen impedidos legalmente de realizar paros y otras medidas de presión porque supuestamente irían en contra del calendario escolar y los objetivos de las políticas de educación. Estos argumentos, por ejemplo, propician que algunas juntas de padres de familia se movilicen en contra de los maestros, promovidas, en muchos casos, por instancias del propio gobierno como ocurría en el pasado.

“Cuando a un maestro le cambian sólo por ser delegado, se está eliminando el derecho a la sindicalización, se está eliminando lo que es el fuero sindical;... Lamentablemente eso está campeando y hasta ahora el gobierno (actual) en vez de reglamentar y poner freno a esta arbitrariedad,... lo que está haciendo es alentar y mas al contrario llevar a extremos, porque, lo que se llamaba juntas escolares en la Participación Popular hoy se llama Control Social (que) lo único que hace es ampliar no sólo la participación de padres de familia, sino (de) vecinos y todos aquellos que quieran en el campo educativo. La escuela, la institución, se ha convertido en una tierra de nadie donde no hay reglamentación”. (Dirigente sindical)

Sólo la fuerza de la acción colectiva y la unidad del sector logran hasta ahora que la declaratoria de huelga ilegal quede sin efecto y no afecte, por la vía de las sanciones, a otros derechos de los trabajadores del magisterio urbano. Empero, según uno de los dirigentes del sector, en el gobierno actual los días no trabajados durante la huelga son pasibles a una doble sanción; por una parte, son descontados a los maestros participantes de la medida y, por otra, deben ser repuestos para cumplir con los 200 días del calendario escolar.

La huelga y otras medidas de presión permitieron a los trabajadores del magisterio urbano lograr algunas conquistas laborales importantes en los últimos años:

“En primer lugar, frenamos ese camino de total destrucción de la educación a través de la famosa municipalización. En el gobierno de Evo Morales (el año 2006) se sacó un Decreto, el 28666, planteando que la educación debiera estar sometida a la Descentralización. Con la lucha logramos parar esto. También se pretendía en forma paulatina declarar la carrera del magisterio como profesión libre, se logró frenar ese intento impulsado por la ley 1565 y también ratificada en la Ley Avelino Siñani... (Asimismo) se ha logrado frenar el intento de destrucción del escalafón a través de la implementación de lo que es el Reglamento de Funcionamiento de Unidades Educativas”. (Dirigente sindical)

PROTECCIÓN SOCIAL EN LA VEJEZ

UN DESAFÍO PENDIENTE

Hasta aquí se ha mostrado la incidencia de la proliferación de formas de contratación atípicas (a plazo fijo, eventual, por obra o por producto) en el aumento de la inestabilidad laboral y de la desprotección social en todos los sectores del mercado de trabajo y actividades económicas. La rotación entre empleos o el paso por períodos de desocupación e inactividad involuntaria por falta de oportunidades ocupacionales son episodios cada vez más frecuentes entre los obreros y empleados, cuyo único medio de vida es la venta de su fuerza de trabajo. A su vez, la expansión de trayectorias laborales inestables y discontinuas repercute en un acceso insuficiente al sistema de seguridad social, amenazando la protección social en la vejez.

En 1997, el gobierno avanzó en una reforma privatizadora del sistema de pensiones, reemplazando el Sistema Público de Reparto (SR) por el Sistema de Seguro Obligatorio (SSO) de capitalización individual. El nuevo sistema eliminó el aporte patronal –estatal y privado– estableciendo como única responsabilidad del Estado el pago de una compensación por las cotizaciones (CC)

realizadas en el sistema de reparto. Entre los objetivos que se pretendía alcanzar con la reforma destacan tres:

- Ampliar la cobertura del SSO a un mayor número de trabajadores, incluyendo a los independientes.
- Elevar y mantener el valor de las prestaciones previsionales, en particular, de las jubilaciones.
- Lograr la sostenibilidad financiera basada en el autofinanciamiento, transparencia y eficiencia de las inversiones y la capacidad para fortalecer el mercado de valores.

Las evaluaciones realizadas por el CEDLA han demostrado el fracaso de la reforma con relación a los objetivos propuestos, develando su carácter financiero antes que social, por cuanto estuvo orientada a generar las condiciones para la acumulación de capital mediante el uso del ahorro de los trabajadores en nuevas inversiones, afectando las condiciones de reproducción actual y futura de la fuerza de trabajo.

El supuesto en que se basa el SSO es que el mercado de trabajo genera ocupaciones estables,

adecuadamente remuneradas y trayectorias laborales relativamente continuas que permiten a los trabajadores ahorros previsionales regulares y suficientes. Más todavía, supone que los trabajadores independientes pueden generar ahorros suficientes para cotizar regularmente en el sistema y con una densidad o número de cotizaciones que les garanticen una jubilación. Nada más ajeno a la realidad del funcionamiento actual de los mercados de trabajo y específicamente en Bolivia. Por lo tanto, solamente un reducido porcentaje de trabajadores estables y los que aportaron al antiguo sistema de reparto pueden aspirar a una relativa protección en la vejez.

En la actual gestión de gobierno se emitieron disposiciones que modificaron algunos aspectos de la normativa vigente, manteniendo el espíritu de la Ley 1732 de capitalización individual. Estas disposiciones favorecen el acceso a la jubilación a un mayor número de personas afectadas por la transición al nuevo sistema y estimulan el retiro de aportes de los trabajadores que por sus condiciones precarias de trabajo no lograrían jubilarse en el nuevo sistema, con el justificativo de aliviar su necesidad de capital de trabajo o de inversión para mejorar sus ingresos laborales.

En efecto, mediante el D.S. 29423 de 2008, reglamentario de la Ley 3785 de 2007, se redujo la edad de la jubilación de 65 a 60 años para hombres y mujeres; se estableció la pensión mínima nacional por un monto de Bs 566 (actualizable anualmente con la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda UFV)¹ para las personas que hubieran calificado menos de ese monto a la edad de 60 años y luego de haber realizado 180 aportaciones (15 años); y se dispuso la devolución total o parcial de los aportes realizados por los trabajadores independientes y estacionales (zafreros,

castañeros, siringueros, etc.) con “posibilidad de su restitución a futuro”, es decir, una vez que sus ingresos les permitan contar con recursos para volver a cotizar.

DEBILIDADES ESTRUCTURALES DEL SSO

A pesar de estas disposiciones, el objetivo de mejorar la cobertura y las prestaciones previsionales de los trabajadores en el SSO es una misión imposible. Así, la reducción de la edad de jubilación de 65 a 60 años en un sistema de capitalización individual puede eventualmente favorecer el acceso a la jubilación, pero afecta sensiblemente el nivel de las rentas o pensiones, por cuanto los ahorros previsionales se distribuyen en un mayor número de años en función de los parámetros establecidos de expectativa de vida (82 años los hombres y 83 las mujeres). De igual manera, si bien la pensión mínima nacional busca compensar las reducidas rentas que califican las personas debido a sus bajos salarios y/o a una menor densidad de cotizaciones, ha sido fijada en un nivel extremadamente bajo —equivale a menos de la mitad del costo de una canasta normativa alimentaria—, que prolongará las precarias condiciones de vida de sus titulares hasta su vejez².

Por último, la apertura al retiro parcial o total de los aportes realizados por los trabajadores independientes y estacionales promueve su salida del SSO, o su virtual exclusión del derecho a la jubilación. Una vez retirados sus ahorros es por demás evidente que no tendrán ninguna capacidad de restituirlos en el futuro. Entretanto, se libera a las AFPs del manejo de aportes de pequeña cuantía, y al Estado y los empresarios de cualquier obligación social con estos grupos de trabajadores.

En definitiva, un amplio segmento de los trabajadores que en su vida activa: i) no han gozado de estabilidad laboral; ii) se han retirado a menor edad por la imposibilidad de encontrar un nuevo empleo; iii) han percibido salarios bajos en su

1 El financiamiento de la pensión mínima proviene básicamente de los mismos trabajadores que aportan al SSO: 20% de las recaudaciones laborales y patronales por concepto de Riesgo Común y Riesgo Profesional y de los aportes de los trabajadores dependientes que ganan más de 60 salarios mínimos (10% sobre la diferencia con el total ganado). El gobierno estimaba que esta medida beneficiaría aproximadamente a 12.000 personas mayores de 60 años en el 2008, con un aumento esperado de mil personas por año.

2 No existe información sobre el número de independientes que cotizan, cifra que por lo general es inferior al número de afiliados o registrados en el sistema.

Cuadro 6
Bolivia: Cobertura del Sistema de Seguro Obligatorio (SSO), 2008-2009

Año	Afiliados			Aportantes			Aportantes/afiliados		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2008	1.170.473	759.154	411.319	562.457	364.802	197.665	48,1	48,1	48,1
2009	1.262.259	818.685	443.574	567.652	368.172	199.480	45,0	45,0	45,0
2009 (en %)	100,0	64,9	35,1	100,0	64,9	35,1			

Fuente: UDAPE, 2008 y FIAP, 2009

vida activa; iv) o trabajan como independientes en actividades que generan bajos ingresos, serán los más desfavorecidos en su vejez por no contar con una renta de jubilación que les permita cubrir sus necesidades de subsistencia.

Cobertura del SSO

Entre 2008 y 2009, los afiliados (registrados) en el SSO aumentaron a más de un millón doscientas mil personas. Sin embargo, el porcentaje de los que cotizan efectivamente se redujo del 48% al 45%, es decir, solamente 567.652 personas aportaban al sistema en 2009 y pueden esperar una renta de vejez (Cuadro 6).

Esta baja cobertura está asociada con la creciente flexibilidad laboral (contractual, numérica, salarial) a la que se encuentran sometidos los trabajadores asalariados, independientemente del sexo. En este marco de limitado acceso al SSO se reproduce la desigualdad de género en el mercado de trabajo: apenas 3,5 de cada 10 cotizantes son mujeres. Entre los afiliados figura también un reducido número de trabajadores independientes que en 2008 llegaba a 50.402, una cifra irrelevante que representaba apenas el 4,3% de los trabajadores registrados en las AFP, luego de más de 10 años de vigencia del nuevo sistema³, demostrando que un régimen privado de pensiones no significa ninguna ventaja para la personas que han sido históricamente excluidas de la protección previsional.

En términos globales, la relación entre la población ocupada en el país y los cotizantes al SSO expresa la realidad de la desprotección social de los trabajadores. De 4.420.988 personas ocupadas (INE, 2008) a nivel nacional, actualmente el sistema apenas alcanza a cubrir al 12,7%, es decir,

3 Un porcentaje adicional corresponde a los que reciben una renta como derechohabientes.

que 13 de cada 100 personas pueden aspirar a la protección social en la vejez. Considerando solamente a los trabajadores asalariados, este porcentaje aumenta al 27,8%, lo que significa sólo una de cada cuatro personas que depende de un patrón o empleador puede aspirar a una prestación previsional en la vejez.

Estado de la jubilación

Además de mantener la tendencia a una baja cobertura, el nuevo sistema privado de pensiones (SSO) margina de la posibilidad de jubilarse a un elevado porcentaje de los trabajadores, que no pueden ahorrar lo suficiente para alcanzar una renta.

A finales de 2009 y principios de 2010, el número de jubilados a nivel nacional es de 151.824 personas, de las cuales solamente 26.245 (17,3%) corresponden al nuevo sistema de capitalización individual (Cuadro 7).

En este escenario, las mujeres representan el 21,9 % del conjunto de jubilados y un porcentaje menor entre los jubilados del SSO (22,7%), incluso por debajo de su participación como cotizantes en el sistema. Además, cuando logran jubilarse se encuentran sobre-representadas en el grupo de personas con el pago de una pensión mínima.

Considerando las proyecciones oficiales de población al 2010 y el número total de jubilados en los dos sistemas, se observa que solamente el

Cuadro 7
Bolivia: Jubilados titulares por sexo, 2009

	Total	%	Hombres	Mujeres	Mujeres %
Total	151.824	100,0	118.611	33.213	21,9
S. Reparto	125.579	82,7	97.072	28.507	22,7
S. SSO (1)	26.245	17,3	21.539	4.706	17,9
SSO Pensión Mínima	1.762		1.215	457	25,9

Fuente: SENASIR, 2009
(1) AP, 2010

TRABAJADORA PRE-JUBILADA: “ESTOY REBAJANDO MI PENSIÓN POR NECESIDAD”

“Trabajé desde muy joven. A los 20 años ya estaba casada y tenía una hija, mi marido tenía trabajos ocasionales... En realidad dependíamos de la ayuda de mi padre, nunca dejó de darme una mesada, recuerdo que eran 300 pesos y eso nos servía por lo menos para la leche, el pan y los pasajes del micro. Vivíamos en un departamento prestado por el hermano de mi esposo que se fue a trabajar al Beni... Un día de esos volvió y yo también tuve que buscar trabajo para alquilar un lugar donde vivir. Como sabía hablar bien el inglés y había estudiado secretariado comercial, un amigo me ayudó a entrar a una compañía aérea, como auxiliar en el área de venta de pasajes. Allí trabajé un tiempo y aprendí cuestiones de boletaje y atención al público que me sirvieron para conseguir un nuevo trabajo en otra línea aérea, con ayuda de gente que era del partido en el que militábamos con mi marido; el sueldo no era una gran cosa, pero se podía hacer una carrera en la empresa.

Estuve más o menos 10 años en esos primeros trabajos y siempre me descontaron los aportes para la jubilación, creo que las empresas también aportaban su parte en esa época. Ya teníamos dos hijos y un buen día mi marido que andaba trabajando por aquí y por allá se fue con otra mujer. Nos quedamos casi en la calle, lo que ganaba ya no me alcanzaba para mantener sola a mi familia, mi madre había muerto y no tenía con quién dejar a los chicos... La vida me estaba aplastando. Aprovechando mis contactos y mi conocimiento del inglés —eso siempre me ayudó— pude conseguir otro trabajo como oficial en el servicio exterior, salí del país casi cuatro años hasta que en uno de los cambios de gobierno me retiraron.

Volví con mis hijas y vivimos con mis aborros por un buen tiempo; yo había heredado la habilidad para la cocina y la repostería a mi madre y comencé a ofrecer algo que no había por entonces: comida lista y “masitas” para llevar a domicilio. Por suerte tenía el departamento que era de mi madre y así comencé de nuevo. Casi tres años después conseguí otro trabajo como oficial de crédito en un banco, estuve primero a prueba, luego me pasaron a otra sección.... Yo no veía buenas perspectivas; además en ese poco tiempo mis hijos andaban sin control y finalmente lo dejé.... Otra vez a las comidas y los pasteles pero con más dificultades para vender, ya había más competencia. Pasaron casi dos años más hasta que un amigo me avisó que en una de las superintendencias sectoriales necesitaban personal técnico para el manejo de documentos y todo lo que era relacionamiento con las empresas que fiscalizaban. Me presenté a la convocatoria y después de varias entrevistas me contrataron. Trabajé allá desde 1998, hasta que vino el cambio.

Desde que subió este gobierno se decía que las superintendencias iban a desaparecer, comenzó la desesperación por lo que podía pasar, se decía que cuando llegue el momento del cierre algunos seríamos trasladados a los ministerios donde estaban pensando llevar las áreas de fiscalización sectorial. Como yo conocía muy bien los procedimientos, pensé ingenuamente que me iban a transferir. La verdad es que recibí, como los demás, mi memorándum de retiro por razones de reordenamiento institucional y suspensión del cargo, algo así. Desde entonces no he podido encontrar otro trabajo, la edad ya no me ayuda, con 55 años aquí ya ni siquiera valoran tu experiencia y si eres mujer peor... De nuevo a las masitas, ¿no?, ahora sí con más competencia y sin los contactos que tenía antes. Mi única alternativa era pensar en la jubilación.

Con otros colegas de trabajo habíamos tramitado nuestra compensación de cotizaciones en el Senasir (aportes en el anterior sistema de reparto); a mí me tocó seguir un proceso largo para la calificación manual pero conseguí la tarjeta donde estaba registrado el monto de compensación por mis aportes previos al anterior sistema. No sé ni cómo se calcula, pero ya tenía el documento en mis ▶

21% de las personas de 60 y más años cuenta con una renta de jubilación como titular⁶; otro indicador más de la baja cobertura que alcanza el sistema previsional en el país.

En realidad, quienes actualmente pueden acogerse a la jubilación en el SSO son las personas que tuvieron salarios elevados y continuidad laboral (mayor número de aportes) en el sistema de reparto y que cuentan con un monto de compensación de cotizaciones que les permite cubrir o superar los requisitos del SSO (70% del promedio salarial), y las personas que califican rentas ínfimas, acogiéndose al pago de una pensión mínima.

Entre 2008 y 2010, el número de jubilados titulares del SSO se incrementó en 6.075 personas, de las cuales el 30% accedió a este beneficio mediante el pago de la pensión mínima (1.762 personas); vale decir que la nueva disposición al respecto favoreció la jubilación de los trabajadores con menores salarios en su vida activa, pero al costo de reducir su renta muy por debajo del valor fisiológico de su reproducción (salario mínimo nacional). Las mujeres continuaban representando menos del 20% de los jubilados del SSO.

Hasta 2010, la mayor parte de las jubilaciones en el SSO provienen del pago exclusivo de la CC y de modalidades mixtas (CC y AFP) cubiertas en un 90% por la CC, es decir, son financiadas principalmente con los aportes realizados en el anterior sistema. Por esta razón, un porcentaje elevado de los jubilados del SSO percibe rentas superiores a los Bs 1.200 (59.9%), en contraste con los jubilados del SR, cuyas rentas se concentran en montos iguales o inferiores a Bs 1.200 (Cuadro 8). Si bien no se dispone de información actualizada sobre el monto de las rentas de jubilación por sexo, cabe esperar que las brechas salariales se trasladen al momento de la jubilación prolongando la desigualdad entre hombres y mujeres.

Cuadro 8

Bolivia: Monto promedio de pensiones, 2010

Monto (Bs)	S.Reparto	SSO
Total	100,0	100,0
Hasta 1.200	96,9	40,1
1.201-2.200	2,7	21,6
Más de 2.200	0,4	38,3

Fuente: SENASIR, 2009 y AP, 2010

Completando este cuadro se encuentra el pago de la Renta Dignidad (antes Bonosol). Teniendo como beneficiarios a las personas de 60 años y más, este beneficio se ha pagado en 2009 a 556.000 personas, con un monto mensual de Bs 2.400 a las que no reciben una pensión o renta jubilatoria y de Bs 1.800 para quienes cuentan con la misma.

La situación del derecho a la protección social en la vejez, y en general el derecho a la seguridad social, exigen reconocer la realidad del funcionamiento del mercado de trabajo en el país; es decir, el peso de la población que trabaja por su cuenta y la persistencia de los mecanismos de explotación de la fuerza de trabajo -basados en el abaratamiento de los costos salariales directos e indirectos en las esferas pública y privada- como factores estructurales limitantes para su avance progresivo.

El desafío en este ámbito continúa siendo recuperar los principios de universalidad y solidaridad en la perspectiva de una reforma inclusiva. En lo que se refiere al sistema de pensiones, esto supone trascender el carácter privado y laboralista de su concepción: se requiere adoptar un sistema con carácter de Servicio Público financiado por impuestos y, específicamente, por una mayor cuota de impuestos a la ganancia.

¿POR QUÉ LAS MUJERES ESTÁN EN PEORES CONDICIONES PREVISIONALES?

Existen varios factores que inciden negativamente en el acceso y los beneficios previsionales de las mujeres. En general, se vinculan con las oportunidades diferenciadas por razones de género en el mercado de trabajo y con la asignación cultural del trabajo reproductivo como responsabilidad de las mujeres.

En cuanto a la cobertura, los principales factores restrictivos provienen de la segregación laboral por género en el mercado de trabajo y de su mayor inestabilidad laboral o inserción predominante bajo formas de contratación a plazo fijo, eventual o por obra, en particular en el sector privado. En 2009, solamente el 36% de las mujeres en comparación con el 66% de los hombres –sin variaciones significativas en el tiempo– lograba acceder a un empleo asalariado, mientras que el 47% tenía un empleo a plazo fijo (menos que los

hombres), con un porcentaje que llegaba al 57% en el sector privado (más que los hombres).

En cuanto al derecho a beneficios o prestaciones suficientes, los factores que inciden en efectos negativos para las mujeres provienen de su exposición a tasas más altas de desempleo (13,3%) y su duración prolongada; de su mayor discontinuidad laboral -salidas temporales y de mayor duración hacia la inactividad- por su dedicación a las tareas domésticas y de cuidado; así como también por las mayores dificultades para encontrar un nuevo empleo, que las obligan a la inactividad forzosa. Por último, otro factor a tenerse en cuenta son los bajos salarios promedio que perciben y que equivalen apenas al 67% de los que obtienen los hombres. Todos estos factores afectan a la densidad de sus aportes (tiempo efectivamente cotizado) y el monto de sus ahorros previsionales, traduciendo-se por tanto en la obtención de una renta de vejez menor en comparación con la de los hombres.

Asimismo, estos factores restrictivos se refuerzan en el marco del Sistema de Seguro Obligatorio vigente, basado en la capitalización individual y que elimina el aporte estatal y empresarial característico del sistema de reparto, limitando tanto la capacidad de las trabajadoras para cumplir con los requerimientos para acceder al derecho a la jubilación y mejorar la cuantía o monto de la pensión de vejez.

► *manos. Después de tantos años de aportes me reconocían Bs 3.200, con esa tarjeta había que ir a la AFP para iniciar el trámite.*

Cuando fui a la AFP para preguntar si podía jubilarme porque estaba sin trabajo, me dijeron que no... No podía ser, otra gente se jubilaba con menos; no era un problema de edad, nada de eso, era que mis aportes, el monto que tenía ahorrado no me alcanzaba. Saqué mi tarjeta y le dije: aquí dice que ya tengo Bs 3.200 de base, no importa, con ese monto aunque sea quiero jubilarme, le dije. Nada. No entiendo muy bien pero debía tener ahorros para cubrir el 70% de lo que ganaba en la Superintendencia (se refiere al promedio de aportes de los últimos 60 meses). Si quería jubilarme, con mi tarjeta y mis ahorros en la AFP debía llegar de todas maneras a ese 'famoso' 70%. Ellos mismos me dijeron cómo: aportando por 26 meses en base al salario mínimo nacional... Con eso, el promedio (de los últimos 60 meses), bajaba y ya podía jubilarme con los ahorros que tenía. ¿Con cuánto? le pregunté. No me va a creer pero era algo así como con 3.500, yo aporté casi 10 años a la AFP, pero mis ahorros no aumentaban casi nada al monto de la tarjeta de compensación.

¿Qué hubiera hecho sin mis aportes en el anterior sistema? Como no tengo otra alternativa, comencé a pagar los meses que faltan para poder jubilarme. Yo estoy consciente de que estoy rebajando el monto de mi pensión por necesidad, (porque) ya no puedo vivir sin un ingreso fijo, aunque sea poco. Tal vez después me arrepienta de lo que estoy haciendo, pero no me queda más" (Trabajadora pre-jubilada).

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMO, Lais; TODARO, Rosalba (editoras)

2002 Cuestionando un mito. Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina OIT. Lima.

Autoridad de Fiscalización y Control Social de Pensiones (AP)

2010 Resumen Estadístico. AP. La Paz.

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)

2009a Base de datos Encuesta urbana de empleo (ECEDLA). CEDLA. La Paz.

2009b Boletín Control Ciudadano N° 14. CEDLA. La Paz.

Central de Mujeres de Bolivia (CEMUJ)

2004 Documentos de trabajo. CEMUJ. La Paz.

CHÁVEZ, Patricia

2003 Informe final de investigación: situación de las trabajadoras a domicilio en el departamento de La Paz - Bolivia. HomeNet. La Paz.

ESCÓBAR, Silvia et al

2009 Sin tiempo para soñar: Situación de niños, niñas, adolescentes y sus familias en la zafra y beneficiado de la castaña. Unicef, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, CEDLA, Hivos, Realdato. La Paz.

ESCÓBAR, Silvia

2009 “Condiciones laborales en los rubros de alimentos, textiles y prendas de vestir”. CEDLA. La Paz. (Mimeo).

Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)

2010 Boletín mensual, marzo de 2010. Santiago – Chile.

Ministerio de Economía

1999 Estatuto del Funcionario Público (Ley 2027). Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz.

Instituto Nacional de Estadística (INE)
2007 Base de datos Encuesta de hogares. INE. La Paz.

Instituto Nacional de Estadística (INE)
2008 Dossier estadístico. INE. La Paz.

SERVANDO, Serrano (Editor)
1994 Ley General del Trabajo, La Paz.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2002 Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. OIT, Ginebra.

Servicio Nacional del Sistema de Reparto (Senasir)
2009 Resumen general de jubilados y pagos. Senasir. La Paz.

Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (Udape)
2009 Estadísticas del Sistema Residual de Reparto 2008. La Paz.

HEMEROGRAFÍA

Agencia de Noticias Santa Cruz (ASC)
Nota de prensa (4-marzo-2009)

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)
Nota de prensa “Más de 300 mil bolivianas emigraron en busca de trabajo”
(26-mayo 2008)

El Grito Peronista
Artículo (15-junio-2009)

La Razón
Artículo (9-abril-2010)

ÍNDICE

Introducción	9
Situación laboral en Bolivia 2009: entre el desempleo y la precariedad	11
Fuentes de empleo: Crecimiento negativo en todos los sectores	11
Calidad del empleo: La precariedad como rasgo estructural	12
La crisis asomó la cabeza en 2009	13
Tras una década de contención, aumentó la ocupación en el sector informal	14
La sobreexplotación en aumento	15
Contexto normativo y derechos laborales	17
Principios y antecedentes	17
Exclusiones	18
Disposiciones recientes	18
Los derechos individuales del trabajador	19
Erosión del contrato de trabajo	19
Violación del derecho a la estabilidad laboral	20
Subcontratación sin derechos laborales	26
Condiciones generales de trabajo. Lógicas empresariales y respuesta sindical	30
Salud y seguridad ocupacional: ¿Quién vela por los trabajadores?	36
En tierra ajena. Explotación laboral de trabajadores migrantes bolivianos	38
Derechos colectivos: La distancia entre la legislación y la práctica	43
Derecho a la libre asociación y sindicalización	43
Las lógicas empresariales frente a los sindicatos	45
Conflictos colectivos y derechos vulnerados: 100 casos en 2009	47
El (vulnerado) derecho a la huelga	53
Protección social en la vejez	57
Un desafío pendiente	57
Debilidades estructurales del SSO	58
¿Por qué las mujeres están en peores condiciones previsionales?	61
Bibliografía	63

El Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) presenta este nuevo informe sobre la situación de los derechos laborales en Bolivia, que muestra la distancia que existe entre la legislación y la realidad de las relaciones laborales, las formas en las que el Estado y el sector privado vulneran las normas que protegen a los trabajadores y las luchas de las organizaciones sindicales para enfrentar el avance de la precariedad laboral que resulta de la persistente incertidumbre en el empleo, los bajos salarios y la desprotección social creciente, que postergan sus posibilidades de mejorar sus condiciones de vida.

Confiamos que este informe contribuya a la reflexión, debate y participación de los trabajadores y trabajadoras en sus luchas por la defensa y conquista de sus derechos laborales.

ISBN: 978-99954-786-1-2

