

EL TRABAJO EVENTUAL: ¿UNA EXCEPCION? O LA BASE DE LA ACUMULACION CAPITALISTA EN LA ERA DEL MAS

Tania Aillon Gómez
Docente-Investigadora IESE-UMSS

El Ministerio de Planificación del Desarrollo y el Ministerio de Trabajo, en estos días, firmaron un convenio denominado de cooperación interinstitucional, para oficializar la creación de trabajos eventuales, con el fin de facilitar la ejecución del Programa de Inserción Laboral. Esta oficialización se la realiza bajo el rotulo de “Contrato de Trabajo Eventual Excepcional”, con el argumento de que estos lineamientos darán más seguridad a los beneficiarios ¿Un contrato de trabajo que señala a la eventualidad como algo excepcional? Este artículo quiere poner a juicio de los lectores, nuestra afirmación de que estas expresiones buscan ocultar los verdaderos resultados de la política laboral del MAS.

La era neoliberal asumió como pilar de su política económica, la liberalización de los mercados de trabajo, bajo el entendido de que su rigidez frenaba la posibilidad de alcanzar el pleno empleo. En los hechos, esta liberalización generalizó la subcontratación e incrementó la eventualidad. Para revertir esta situación, el MAS introdujo una reforma laboral, que tuvo como eje discursivo, la eliminación de la flexibilización laboral. El 1ro de mayo de 2016, se promulgó el DS 28699, que derogó del artículo 55 del DS 21060 (que legalizó la libre contratación, en la era neoliberal). Con la misma finalidad, el 20 de diciembre del año 2012, se promulga la Ley 321, que incorpora al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo (LGT) a los asalariados permanentes, que desempeñan funciones en servicios manuales, técnicos y administrativos, en los gobiernos autónomos municipales de capitales de departamento y de “El Alto” de La Paz.

Luego de 4 años de gobierno, la presión de la patronal sobre el gobierno del MAS, se expresó en el retroceso de la postura inicial de erradicación de la eventualidad en el trabajo. Con el DS 107 de 1ro de mayo de 2009, que legalizan la subcontratación y la tercerización; ya no se exige la estabilidad laboral, solo se exige que a los obreros eventuales, se les

garantice los beneficios laborales y el trabajo por el tiempo que dure el contrato temporal.

Esta legalización de la eventualidad. abre a la patronal el espacio para que la utilice como importante recurso de reducción de costos laborales, como un dirigente obrero expresaba:

“ [Y]o he tenido a principios de año un juicio por contratos a plazo fijo, pero lo malo es que en la ley existen los contratos a plazo fijo, entonces, como le digo, se contradice la ley; por ejemplo, nosotros pedimos que entre a la planta y ellos me dicen: aquí mira esto la ley dice por obra y nos dice, yo les estoy contratando para una obra, entonces, les voy a contratar por 10 meses y aun así he seguido yo y se ha logrado entrar, pero les ha intimidado tanto a los trabajadores a plazo fijo, que al último, cuando tenían que presentarse ellos y dar el veredicto, no se han presentado (Entrevista a un dirigente de obreros de la industria).

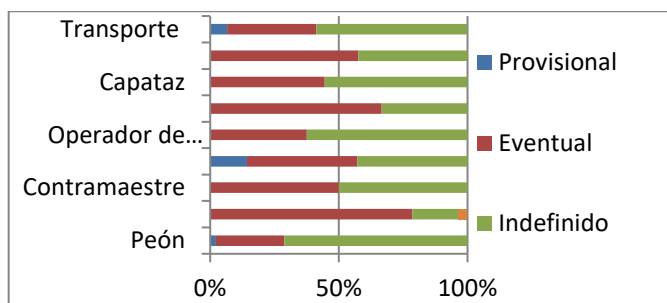
Otro dirigente obrero, precisaba:

“ [S]e están haciendo su agosto [se refiere a los patrones] con esos jóvenes, los están, yo le puedo decir, en contratos a plazo fijo; por ejemplo, en mi empresa, dice la ley que después de recibir dos contratos a plazo fijo por año, o sea, son dos años perdidos y en esos dos años los acomodan en los trabajos más famosos, más contaminados o pesados a los jóvenes, ¡ya!. ¡Pero él sabe que no le va a volver a contratar y le dice, ha finalizado su contrato, chauuu ¡¡gracias!! Y meto a otro, con esa ley que dice que se puede meter a plazo fijo por obra, lo explota, lo hace enfermar y como no tiene seguro nada y; entonces, se lo manda así... (Entrevista a un dirigente de obreros de la industria).

En el sector público, pese a que con la Ley 321 (a la que nos referimos), los obreros pasaron de tener contratos temporales a contratos indefinidos, con otra ley, a la que se denominó institucional, se dispuso

que las empresas públicas a cargo de las alcaldías sólo destinen el 25% del presupuesto, para salarios, bajo el criterio del manejo eficiente de los recursos. De este modo, el gobierno metió por la ventana lo que inicialmente, había sacado por la puerta. Para cumplir con esta normativa, las empresas públicas completaron su plantilla de trabajadores, a través de distintas formas de terciarización y subcontratación, como podemos apreciar en el Gráfico 1, un importante contingente de trabajadores de la construcción en el sector público, en distintas categorías ocupacionales, trabajan como eventuales.

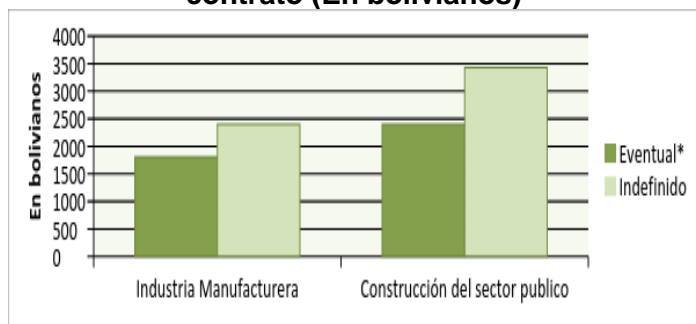
Gráfico 1 Cochabamba: Ocupación de obreros de la construcción del sector público según condición de contrato (%)



Fuente: Elaboración propia, en base a datos del IESE-UMSS/Encuesta departamental Cochabamba a obreros de la industria manufacturera (2014 y 2016).

Las ventajas patronales, de esta situación obrera, saltan a la vista, cuando comparamos en el gráfico 2, los niveles salariales, entre eventuales y obreros de planta, tanto en el sector manufacturero como en el de la construcción.

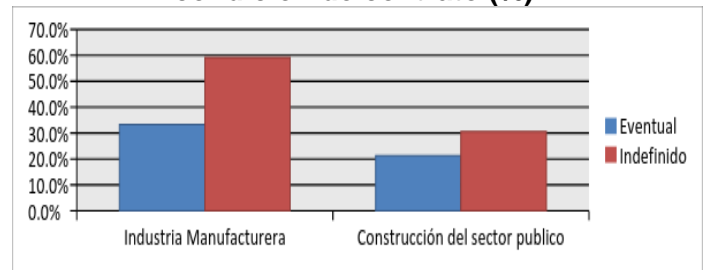
Gráfico 2 Cochabamba: Salario mensual promedio de obreros de la industria privada y de la construcción pública, según condición de contrato (En bolivianos)



Fuente: Elaboración propia, en base a datos del Instituto del IESE-UMSS/Encuesta departamental a obreros de la construcción en el sector público (2015).

La condición obrera de eventualidad, le significa a la patronal un importante ahorro en costos laborales, no sólo en el salario directo; sino también, en salario indirecto. En el siguiente gráfico observamos la cobertura en beneficios sociales, tanto si se trata de obreros eventuales como de planta:

Gráfico 3 Cochabamba: Beneficios Laborales* de los obreros de la industria privada y de la construcción del sector público, según condición de contrato (%).



Fuente: Elaboración propia, en base a datos del IESE-UMSS. Encuesta departamental a obreros de la construcción del sector público y de la industria manufacturera privada (2015-2016).

*El porcentaje de beneficios laborales fue calculado a partir del número de beneficios estipulados por la Ley General del Trabajo y las últimas disposiciones laborales aplicadas por el gobierno durante el periodo 2006-2016.

Como se observa, la condición de eventualidad deja a una importante proporción de obreros, fuera de la cobertura de beneficios sociales estipulados por ley. Se trata de una condición laboral que: además, limita la posibilidad de promoción laboral de los obreros, dentro de los mercados internos de trabajo de cada empresa.

En conclusión, una política laboral ambigua, que en los hechos favorece la acumulación capitalista asentada en la sobreexplotación de los obreros eventuales, es la que durante todos estos años sustentó el régimen el MAS. En este sentido, que representantes del gobierno hablen de un contrato con el sector privado para promover el empleo, que señala a la eventualidad como algo excepcional, solo nos puede sonar a una retórica que lo que busca es continuar ocultando, que la condición laboral de la clase obrera en la era del MAS, no se diferencia mucho de la era neoliberal, y no podía ser de otra manera, puesto que su principal objetivo no fue liberar a los trabajadores de su condición de explotados, sino todo lo contrario, asentar sobre sus espaldas, el desarrollo del mentado "capitalismo andino amazónico.