

# La situación laboral en algunos países de América Latina

GRUPO DE TRABAJO CLACSO  
TRABAJO, HETEROGENEIDADES  
SOCIOPOLÍTICAS Y ACTORES

CLACSO  50 AÑOS

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

#1

Julio-Septiembre  
2018

# SECCIONES:

2 - 9

Análisis de la situación laboral.

9 - 10

Homenaje a la Dra. Luz Gabriela Arango Gaviria.

10 - 11

Novedades editoriales.

## LAS RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA. CUANDO EL ESTADO BUSCA ALLANAR EL CAMINO

**JULIETA HAIDAR\***

“Desde este lado ya no hay un Estado que no los va a acompañar, sino uno que allana el camino para que puedan crecer y aumentar su productividad” (Presidente Mauricio Macri a los empresarios, en el acto del 9 de julio en conmemoración por los 202 años de la independencia argentina).

En diciembre de 2015 el empresario Mauricio Macri asumió la presidencia de Argentina, con la convicción política e ideológica de que el mercado es el principal mecanismo de verificación social y que la intervención del Estado (cuando favorece a los trabajadores) constituye una mentira populista.

Esta convicción ha permeado el universo de las relaciones laborales, el cual al tiempo que está siendo desregulado, se ve asfixiado por un vetusto programa de liberalización de la economía que viene a facilitar el crecimiento de la tasa de ganancia de la fracción financiera del capital. El fabuloso endeudamiento contraído con el Fondo Monetario Internacional, la emisión de

títulos y la escalada de las tasas de interés se articulan para fomentar la especulación financiera y profundizar la recesión.

Sobre el campo de una producción esmerilada, el gobierno se propuso “allanar el camino” a los empresarios, lo que en otros términos significa abandonar toda política de intervención en favor de los trabajadores. Para avanzar en ese propósito ha recurrido a un abanico de instrumentos en su múltiple carácter de empleador, autoridad administrativa y detentor supremo de la iniciativa política.

### Las señales al mercado

En su condición de empleador, el Estado gobernado por Mauricio Macri despidió a 40 mil trabajadores, ajustó salarios y precarizó las condiciones laborales bajo la forma de cláusulas de presentismo y productividad que violan los derechos establecidos en el convenio colectivo de trabajo. Esta iniciativa,

que fue acordada con la dirigencia del gremio estatal formalmente mayoritario, pero carente de la representatividad de las bases (UPCN), constituyó una señal para avalar despidos y precarizaciones en el sector privado.

Al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo de la Nación, en tanto autoridad administrativa, ha desconocido aquellas negociaciones colectivas que superaron las depreciadas pautas salariales (caso de los trabajadores bancarios) y, en un acto inédito, presentó incluso pedidos de juicio político contra los jueces del trabajo que obligaban a empresarios y gobierno a respetar las negociaciones que favorecían a los trabajadores.

Para avanzar en su política pro-precariada, el gobierno que lidera Mauricio Macri ha montado una campaña de desprestigio contra los dirigentes sindicales que se le oponen, denunció los métodos de protesta obrera y despidió a aquellos funcionarios que no mostraban suficiente dureza frente a los representantes de los trabajadores.



## El derecho del trabajo

Bajo un gobierno *pro-managerial* los empresarios se vieron habilitados para despedir trabajadores y exigir mayores niveles de productividad. El veto del presidente Macri a la ley anti-despidos que había sido votada en 2016 por el Congreso de la Nación vino a ampliar los márgenes de maniobra empresarial y el disciplinamiento obrero. Como en la canción de Guillén y Viglietti (“Me matan si no trabajo”), los obreros son expuestos al dilema de elegir entre aceptar la precarización y perder el trabajo.

A la precarización de hecho se agrega el proyecto de sancionar en 2018 una ley de reforma laboral. Resistida por las organizaciones sindicales, la misma se propone consagrar la desprotección de los trabajadores y ampliar la discrecionalidad empresarial. En ese sentido se ubican las propuestas de condonación

de deudas empresarias, la reducción de aportes y contribuciones, la obstaculización de la acción judicial en favor de los trabajadores, la extensión de la subcontratación y la reducción de las indemnizaciones por despido.

Reeditando la paradoja ortodoxa de los años ‘90, la liberalización de los mercados requiere de la intervención simbólica, jurídica y política del Estado, más aún en el campo de las relaciones laborales, donde por principio del derecho y por tradición histórica el Estado ocupa un lugar fundamental en la estructuración de las relaciones laborales.

Ésta ha sido la fortaleza y al mismo tiempo el talón de Aquiles de un tipo de sindicalismo que históricamente resolvió los conflictos industriales por la vía política. En esta coyuntura esa relación se ha traducido en los intentos de obtener mejores condiciones

de negociación con el gobierno o de dañarlo para agudizar las contradicciones y aguardar la victoria electoral de un gobierno pro-laboral.

Coexistiendo con esas proyecciones, en tanto, se organizan y extienden espacios de resistencia asociados a un sindicalismo de movimiento social. En ese orden las movilizaciones contra la reforma previsional, los actos contra el FMI, y el inmenso movimiento de mujeres en favor de la legalización del aborto han suscitado las más amplias solidaridades. Allí quizás se encuentre la clave para hacer frente a un gobierno que pretende allanar el camino —a los empresarios— desprotegiendo a los trabajadores.

\* Dra. en Ciencias Sociales, Profesora de Relaciones Laborales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires, Argentina.



# A SITUAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

**RODRIGO SALLES PEREIRA DOS SANTOS\***  
**JOSÉ RICARDO RAMALHO\*\***

## Introdução

A situação contemporânea das relações de trabalho no Brasil vem assumindo características profundamente adversas em relação ao período 2003-2014. Nesse intervalo, a eleição sucessiva de governos trabalhistas (Lula da Silva e Dilma Rousseff) impactou positivamente o emprego e a renda, com destaque para a valorização do salário mínimo, a criação de empregos formais, a redução do desemprego, além da ampliação das políticas sociais e de distribuição de renda.

Embora a manutenção de tais tendências estivesse pressionada desde fins do primeiro

mandato de Dilma Rousseff (2011-2014), é o golpe parlamentar (Domingues, 2017: 20) efetivado em 31 de agosto de 2016 que constituiu o ponto de inflexão na trajetória das relações de trabalho no país, sendo ‘coroadado’ com a promulgação da Lei n. 13.467 (Brasil, 2017b), que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e erodiu o sistema de regulação social do trabalho vigente no Brasil desde 1943.

O quadro mais geral que condiciona essas mudanças é o da crise econômica internacional, em particular nos mercados de *commodities* a partir de 2012, e de seus efeitos na reversão da trajetória de crescimento econômico no Brasil. Não obstante, a resposta

política à crise tem envolvido um “conjunto de medidas estruturais” (CESIT, 2017: 7) com vistas a redefinir tanto a inserção do país na divisão internacional do trabalho, quanto o balanço interno das relações capital-trabalho, compreendendo “o congelamento do gasto público por 20 anos, a reforma da previdência, as privatizações, a redefinição do marco regulatório [das reservas petrolíferas] do Pré-Sal, a venda de terras nacionais a estrangeiros, entre outras” (CESIT, 2017: 7).

Essa mudança estrutural teve um efeito deletério sobre o mercado de trabalho, revertendo dinâmicas estabelecidas previamente pelos governos do Partido dos Trabalhadores e aprofundando traços enraizados historicamente,



em particular no que diz respeito à formalização contratual, à evolução real do salário mínimo e ao aprofundamento do desemprego.

A Reforma Trabalhista, em seu processo de implementação, tende a aprofundar tais tendências, com destaque para a desconstrução de direitos sociais e do trabalho, a fragilização da representação sindical e das instituições públicas, a descentralização normativa da regulação do emprego, a ampliação da vulnerabilidade do trabalhador, a deterioração de condições de vida e trabalho, o comprometimento das finanças públicas e da seguridade, assim como a desestruturação da vida social nacional (CESIT, 2017: 68-69).

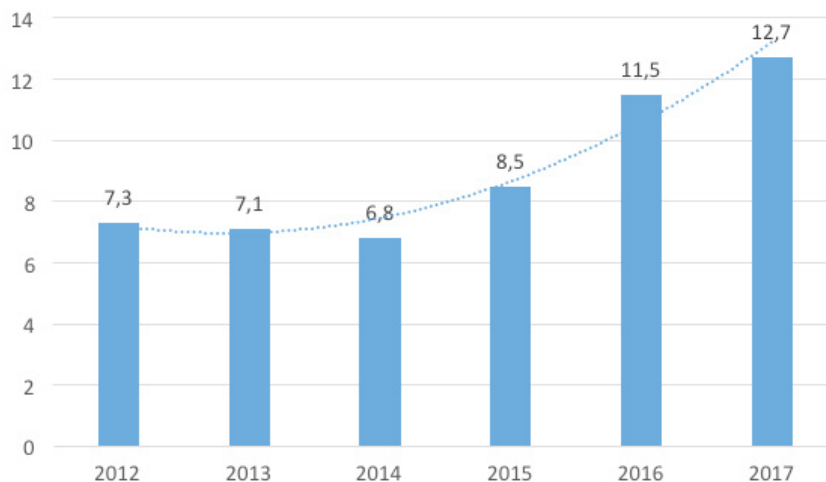
## O Mercado de Trabalho

No que diz respeito ao mercado de trabalho brasileiro, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram que a força de trabalho ou População Economicamente Ativa (PEA) brasileira havia atingido 103,9 milhões de pessoas em 2017. Desse total, o contingente de ocupados era de 90,6 milhões e o de desocupados chegara a 13,2 milhões de pessoas (IBGE, 2017b: 3).

A forma de inserção predominante nesse mercado de trabalho se dá através do emprego no setor privado – com carteira (33,3 milhões) e sem carteira (10,7 milhões) assinadas, seguida pelo trabalho por conta própria (22,7 milhões), pelo emprego no setor público (11,3 milhões) e como trabalhador doméstico (6,2 milhões) em 2017. Dentre esses segmentos, o com maior perda relativa entre 2016 e 2017 é o primeiro – trabalhadores no setor privado com carteira, que encolheu 2,8%; enquanto sua contraparte sem carteira é o que mais se ampliou no período, com 5,5% (IBGE, 2017b: 8).

De um lado, o movimento de criação de empregos formais no país influiu negativamente a partir de 2015, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

**Gráfico 1. Brasil – Evolução da Taxa de Desocupação (2012-2017)**



Fonte: (IBGE, 2017a).

(Ministério do Trabalho, 2017)<sup>1</sup>. Enquanto no ano anterior 49,57 milhões de empregos estavam disponíveis, com uma variação acumulada de 67,78% de postos formais entre 2003 e 2014, 3,51 milhões de empregos foram destruídos apenas em 2015 e 2016 (cf. Gráfico 1). Embora essa retração tenha sido generalizada, os setores de Construção Civil (-18,05%) e as Indústrias Extrativa Mineral (-7,97%) e da Transformação (-5,54%) a experimentaram de modo especialmente intenso entre 2015 e 2016. A unidade da federação que liderou a perda de postos foi o Rio de Janeiro, onde se localizam algumas das principais operações e a sede da Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras), com variação de - 6,50% no período.

Da perspectiva do desemprego, a taxa de desocupação no Brasil (ver Gráfico 1), que havia decrescido entre os anos de 2012 (7,3%) e 2014 (6,8%), aumentou sensivelmente desde 2015 (8,5%), tendo superado os dois dígitos em 2016 (11,5%) e 2017% (12,7%) (IBGE, 2017a). Dados mais recentes sustentam esse viés de alta, de modo que a taxa de desocupação no primeiro trimestre de 2018 atingiu 13,1% (IBGE, 2018).

Enquanto os indicadores de rendimento médio real (R\$ 2,141,00) e massa de rendimento

<sup>1</sup> De modo indicativo, o governo não eleito alterou a denominação Ministério do Trabalho e Emprego, vigente desde 1999, para Ministério do Trabalho, em 2016.

médio real (R\$ 189,1 bilhões) em 2017 apresentaram um quadro de relativa estabilidade em relação a 2014 (IBGE, 2017b: 5), a trajetória singular de evolução do salário mínimo real no Brasil entre 2001 e 2017 é claramente interrompida (cf. Gráfico 3), tendo atingido R\$ 963,08 em janeiro de 2017 e, desde então, assumido viés estável (IPEADData, 2018).

Esse conjunto de indicadores demonstra a estabilização e, mais comumente, a reversão de tendências conjunturais de formalização contratual, pleno emprego e expansão do salário real que, conjuntamente, elevaram a quantidade e a qualidade dos postos de trabalho oferecidos no Brasil entre 2003 e 2014. Dessa forma, a conjunção das crises econômica e política experimentadas pelo país se fizeram sentir por um renovado ímpeto de informalização contratual e “com a elevação da taxa de desemprego e a redução dos ganhos reais de salários a partir de 2015” (CESIT, 2017: 25).

## A Reforma Trabalhista

A situação do mercado de trabalho brasileiro torna-se ainda mais preocupante a partir da entrada em vigor da Lei n. 13.467 (Brasil, 2017b), que regulamente a reforma trabalhista. De fato, as tendências apontadas anteriormente parecem se agravar diante dos variados processos de (des)construção institucional em que se apoia a reforma.



Em primeiro lugar, a implementação da nova legislação tem provocado a “desestruturação do mercado de trabalho” (CESIT, 2017: 68), predominantemente a partir da multiplicação de formas contratuais atípicas – em particular, através da introdução do contrato por tempo indeterminado (ou zero hora) –, da legalização incondicional do trabalho autônomo e da terceirização (Brasil, 2017a), representando um ataque direto aos contratos por tempo indeterminado e, conseqüentemente, ao cerne do trabalho formal no país.

Essa dimensão se vincula ao aprofundamento da vulnerabilidade. Em um primeiro plano, a desproteção assume dimensão generalizada no contexto de crise, sendo o desemprego, a rotatividade e a desaceleração da recomposição salarial instrumentos importantes da regulação do valor da força de trabalho, assim como de sua disposição ao consentimento. Não obstante, a referida vulnerabilidade é ainda distribuída assimetricamente, afetando desproporcionalmente jovens, mulheres e pretos e pardos (Carta Capital, 2017), assim como os trabalhadores menos qualificados. Desse modo, a reforma trabalhista brasileira não apenas “reforça o processo de mercantilização da força de trabalho e amplia a insegurança quanto à jornada, remuneração, aposentadoria etc.” (CESIT, 2017: 68), mas tende a fazê-lo de modo a aprofundar desigualdades estruturais.

Em paralelo, a centralidade assumida pela negociação individual na legislação e as variadas modificações implementadas no que respeita aos tempos de trabalho e de descanso – e sua relação com acidentes de trabalho (CESIT, 2017: 53) – se conjugam a mudanças específicas das normas de saúde e segurança do trabalho, por exemplo, no que concerne ao “enquadramento da insalubridade e [d]a prorrogação de jornada em ambientes insalubres” (CESIT, 2017: 52), no sentido da degradação estrutural das condições de vida e de trabalho no Brasil.

De modo ainda mais importante, a nova legislação provoca a fragilização das instituições reguladoras do conflito capital-trabalho no

país, com ênfase particular sobre os organismos de representação sindical e sua estrutura, assim como sobre as instituições públicas da Justiça do Trabalho.

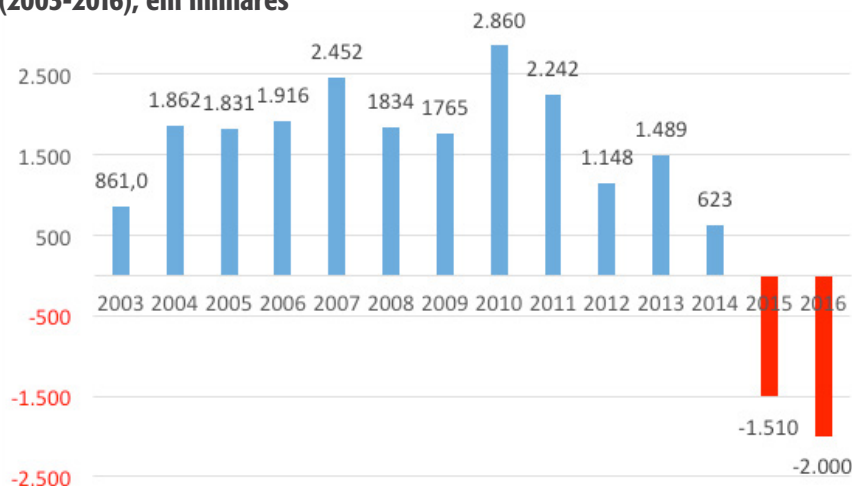
Primeiramente, os sindicatos já vêm sendo afetados por mecanismos da reforma trabalhista que dizem respeito à ampliação de escopo de um contratualismo de tipo individualista. Assim, a permissão para que regras coletivas possam ser alteradas, via negociação individual, por parte do trabalhador “portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (Brasil, 2017b, cf. Art. 444) é elucidativa do esvaziamento dos direitos da entidade sindical. Outros mecanismos importantes que atuam no mesmo sentido dizem respeito à “eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável”, à instituição de representação no local de trabalho de forma independente dos sindicatos, assim como os dispositivos voltados à redução da capacidade de financiamento sindical (CESIT, 2017: 56).

2 A estrutura sindical brasileira é definida por unicidade na base (não havendo competição por representação entre sindicatos de mesma base territorial) e “pluralismo nas entidades de cúpula (federações, confederações e centrais sindicais)”. Em maio de 2017, havia cerca de 11 mil entidades classistas registradas no Brasil (CESIT, 2017: 55).

Por sua vez, a transferência de prerrogativas normativas importantes – por exemplo, sobre jornada e intervalos de trabalho, assim como sobre bancos de horas – para o âmbito da negociação coletiva, em desfavor da Justiça do Trabalho, também contribuiu para o enfraquecimento da estrutura normativa do sistema de relações trabalhistas no Brasil. Nesses termos, o próprio acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador é posto em questão à medida que a reforma transfere para aquele os encargos com honorários e custas processuais (CESIT, 2017: 63). De modo geral, a reforma trabalhista erode “o Direito do Trabalho como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, [...] criando obstáculos ao acesso à Justiça, e [...] limitando e impondo amarras à atuação dos juizes e tribunais do trabalho” (CESIT, 2017: 63).

Finalmente, ao atacar frontalmente os principais dispositivos da CLT, a reforma subverte o “sistema híbrido” (CESIT, 2017: 14), legislado e coletivamente negociado via mediação sindical, que vem regendo as relações de trabalho no Brasil desde os anos 1940. Dessa forma, a legislação “estabelece uma nova hierarquia [...] normativa” (CESIT, 2017: 59) centrada no contrato de trabalho individual, e relega à Justiça do Trabalho “uma função meramente homologatória” (CESIT, 2017: 64).

**Gráfico 2 - Brasil – Variação Absoluta do Número de Empregos Formais (2003-2016), em milhares**



Fonte: (Ministério do Trabalho, 2017).



## Conclusão

Em síntese, condições estruturais e conjunturais, econômicas e políticas, vêm impulsionando mudanças importantes no mercado de trabalho e no sistema de regulação das relações de trabalho no Brasil contemporâneo. A despeito da variedade de movimentos e contra-movimentos que disputam seu sentido e orientação, é possível entrever algumas tendências mais gerais.

Em primeiro lugar, a transformação do mercado e da regulação do trabalho no Brasil integra um processo de reconfiguração das relações entre Estado, mercado e sociedade, reinscrevendo o trabalho em dispositivos mercantil-contratuais e esvaziando sua imersão social e reivindicação política como direito.

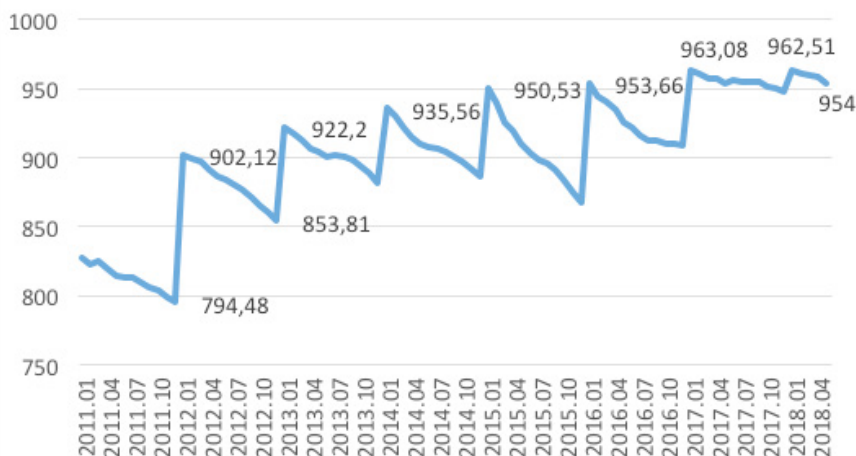
Por sua vez, a disputa em torno da mercadoria fictícia força de trabalho (Polanyi, 2000) vem pendendo em favor de seu desenraizamento conjuntural, incidindo em dinâmicas de precarização, flexibilização e atipicidade das formas de trabalho, de um lado; e na intensificação da competição e rebaixamento de seu valor, de outro. Os impactos específicos dessas mudanças sobre as condições de trabalho e a vida dos trabalhadores deve, ainda, ser mensurado diacronicamente, considerando a durabilidade de seus efeitos transformadores.

Finalmente, essa disputa se inscreve ainda no plano da ação – em particular em sua dimensão coletiva, tendo a situação atual sido, em parte, resultante da desconstrução material e simbólica dos agentes e organismos de defesa do trabalho e dos trabalhadores, tendo como focos específicos os sindicatos e a Justiça do Trabalho no Brasil.

## Referências

[1] Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros., § 1 (2017a).

Gráfico 3 - Brasil – Evolução do Salário Mínimo Real (2011-2018)



Fonte: (IPEADData, 2018).

[2] Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, § 1 (2017b).

[3] Carta Capital 2017 IBGE: Pretos ou pardos são 63,7% dos desocupados. *Carta Capital*. Retrieved from <<https://www.cartacapital.com.br/economia/ibge-pretos-ou-pardos-sao-63-7-dos-desocupados>>.

[4] CESIT 2017 *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista (Dossiê Reforma Trabalhista)*. Retrieved from Campinas <<http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>>.

[5] Domingues, J. M. 2017 *Esquerda: crise e futuro* (Rio de Janeiro: Mauad).

[6] IBGE 2017a *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): downloads*. Retrieved from <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=downloads>>.

[7] IBGE 2017b *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012-2017*. Retrieved from Rio de Janeiro <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/)

[Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Principais\\_destaque\\_PNAD\\_continua\\_2012\\_2017/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2017.pdf](https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=21240&t=resultados)>.

[8] IBGE 2018 *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): divulgação trimestral*. Retrieved from <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=21240&t=resultados>>.

[9] IPEADData 2018 *Salário Mínimo Real*. Retrieved from <<http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>>.

[10] Ministério do Trabalho 2017 *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): resultados desagregados*. Retrieved from <<ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/rais/2016/nacionais/4-resultadosdesagregados.xls>>.

[11] Polanyi, K. 2000 *A Grande Transformação: as origens de nossa época* (2 ed.) (Rio de Janeiro: Campus).

\* Doutor em Ciências Humanas (Sociologia). Professor do Dpto. de Sociologia e do Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).  
\*\* Doutor em Ciência Política. Professor do Dpto. de Sociologia e do PPGSA/UFRJ. Coordenador do grupo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA).



# LA REPRODUCCIÓN DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN BOLIVIA

TANIA LEDA AILLÓN GÓMEZ\*

LUIS F. CASTRO LÓPEZ\*\*

El ascenso del MAS al poder del Estado produjo la ilusión a los sectores subalternos de que era “su gobierno” el que ascendía al poder. Esta ilusión, inicialmente, fue alimentada con una panoplia de reformas entre las que se encontraba la reforma laboral, toda vez que (desde el discurso del MAS), había que terminar con los nefastos resultados de las medidas de corte neoliberal, cuyo pilar fue la flexibilización laboral con su cadena de consecuencias negativas para los trabajadores. Ahora nos encontramos frente al hecho, aparentemente paradójico, de que es el Estado, constituido en patrón, el que evade las normas de su reforma laboral, mediante recursos legales y políticos que neutralizan los posibles efectos “progresistas” de la misma.

## 1. Las modulaciones jurídicas que reproducen la eventualidad laboral

En la etapa de auge económico las reformas promovidas por el gobierno del MAS pudieron ser sostenidas, tanto en el espacio público como en el privado, pero a medida que la crisis económica (que se tradujo en la caída del precio del petróleo) fue dejando sus secuelas en las arcas del Estado y en la ganancia capitalista, el gobierno fue tomando sus previsiones para la época de “vacas flacas”; se trató de una suerte de “modulaciones” (termino asumido por los juristas especializados en el campo) de la ley laboral, con la finalidad de facilitar el despido masivo de trabajadores.

### 1.1. La quiebra técnica para justificar los despidos masivos

La declaratoria en quiebra técnica<sup>1</sup> —figura jurídica que justifica el despido automático de los trabajadores, sin derecho a indemnizaciones (si la empresa en quiebra no tiene activos u otro tipo de recursos para cubrirlos)— es una de las “modulaciones” que relativiza el respeto a la estabilidad laboral. Ésta fue la medida que aplicó el Estado como patrón, en el caso de la Empresa Nacional de Textiles (ENATEX) que con el cambio de naturaleza jurídica (D. S. 2.765) de ENATEX a Servicio Nacional Textil (SENATEX)<sup>2</sup>, despidió a más de 600 trabajadores. El gobierno procedió de la misma forma con la Empresa de Correos de Bolivia (ECOBOL), con su liquidación y la simultánea creación de la Agencia Boliviana de Correos (D. S. 3.495)<sup>3</sup>, que condujo al despido de más de 500 trabajadores. En los dos casos el argumento de ineficiencia e ineficacia

1 Este término generalmente indica que los pasivos de una empresa exceden sus activos o que es incapaz de cumplir con sus obligaciones al momento de vencerse éstas.

2 Decreto Supremo N° 2.765, 14 de mayo de 2016. Este decreto permite el cambio de naturaleza jurídica de empresa estatal ENATEX a institución pública SENATEX, además de las normas que rigen la contratación de la fuerza de trabajo para esta nueva entidad estatal.

3 Decreto Supremo N° 3.495 del 28 de febrero de 2018. Norma la administración del Servicio Postal Público en Bolivia. Esta norma contempla el cierre de ECOBOL y la creación y definición de la naturaleza jurídica de la Agencia Boliviana de Correos, además de las normas que rigen la contratación de la fuerza de trabajo para esta nueva entidad estatal.

en la producción, por el alto número de trabajadores, sirvió para justificar la quiebra técnica. En ambos casos, el gobierno reemplazó estas empresas estatales con “Instituciones Públicas Descentralizadas”, que funcionarán con trabajadores excluidos de la Ley General del Trabajo, sin estabilidad laboral.

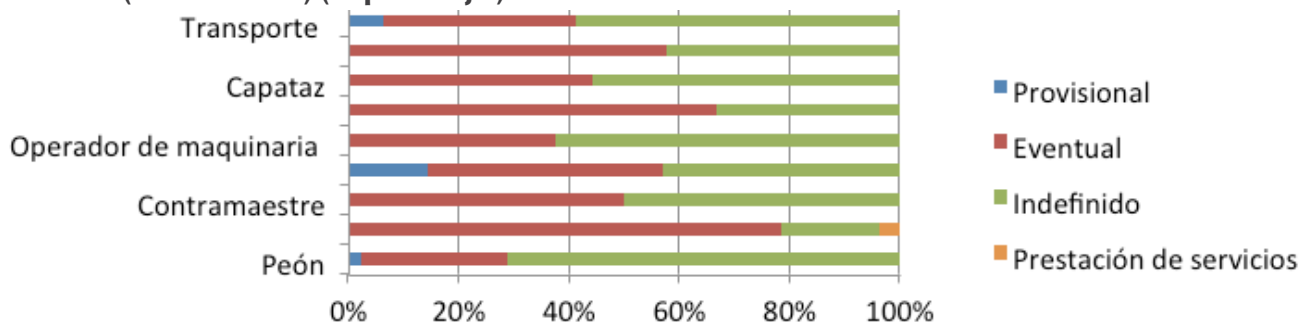
### 1.2. La Ley institucional y la inestabilidad laboral en las empresas públicas

Dentro de la política de reforma laboral del MAS, el 20 de diciembre del año 2012 se sancionó la Ley N° 321 que incorporó al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo (LGT) a trabajadores asalariados permanentes que desempeñen funciones en servicios manuales, técnico operativos y administrativos de los Gobiernos Autónomos Municipales de Capitales de Departamento y de la ciudad de El Alto. Con esa medida se pretendía paliar la baja cobertura en beneficios sociales y la inestabilidad laboral en el sector público, pero luego se introdujo la llamada Ley Institucional (Ley N° 482)<sup>4</sup> por la cual se dispuso que las empresas públicas, a cargo de las alcaldías, deben destinar solo el 25% del presupuesto para salarios. Bajo el criterio del

4 Ley N° 482, 9 de enero de 2014. Esta Ley aboga la Ley N° 2.028, 28 de octubre de 1999, Ley de Municipalidades. Sujeta la aprobación de los presupuestos anuales de las empresas municipales a las directrices dictadas por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, entidad que determinó que el gasto en salarios no debería pasar del 25% del presupuesto total de las empresas municipales.



**Gráfico 1. OCUPACIÓN DE OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN CONDICIÓN DE CONTRATO (años 2014-2015) (En porcentajes)**



Fuente: Elaboración propia, en base a datos del Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE)/ Encuesta departamental Cochabamba a obreros de la industria manufacturera (2014) y Encuesta departamental Cochabamba a obreros de la construcción del sector público (2015).

manejo eficiente de los recursos, el gobierno metió por la ventana lo que, inicialmente, sacó por la puerta, porque las empresas públicas, para cumplir con esta normativa, completan su plantilla de trabajadores por medio de diferentes formas de tercerización y subcontratación<sup>5</sup>.

Como se observa en las estadísticas (ver Gráfico 1) la eventualidad toca una importante proporción de los trabajadores del sector de la construcción en empresas públicas, en todas las categorías ocupacionales consideradas como las más representativas en el ramo. La misma situación se observa en empresas estratégicas del Estado como YPFB (Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos).

En la información presentada en el Gráfico 2, en términos relativos, el número de trabajadores temporales crece en mayor grado que los obreros de planta (trabajadores indefinidos), entre los años 2011 Y 2014. Es decir, que además de ser una de las más importantes tercerizadoras, en Bolivia, YPFB se ha convertido en una de las principales empresas que contrata obreros fluctuantes, bajo la figura del contrato temporal.

La contratación de personal, bajo la modalidad de “venta de servicios”, constituye otra práctica generalizada en los propios espacios del Estado, como las alcaldías municipales; es

5 Aillón, T. y Piejko, M. 2016 “La dinámica de la desigualdad en las condiciones del trabajo obrero y la lucha sindical en la era del M.A.S.”, ponencia presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo.

### El límite parece encontrarse en la preservación de las relaciones de explotación de las que se alimenta el propio Estado vía impuestos.

el caso de las denominadas consultoras jurídicas, por línea o por producto. Se trata de trabajadoras, a las que se mantiene en esta situación de forma permanente, con renovación de contratos cada 3 meses y flexibilizando sus tareas continuamente, de acuerdo a los requerimientos institucionales<sup>6</sup>.

6 Estas consultoras no gozan de ninguna de las formas de protección laboral contempladas en la Ley General del Trabajo; en el mismo sentido, pese al principio constitucional de no discriminación, es en el espacio laboral del propio Estado, que a las trabajadoras consideradas como funcionarias públicas no se les reconoce el derecho a la inamovilidad laboral, aunque estén embarazadas. De acuerdo con entrevistas a abogados laboristas, al inicio del establecimiento de la Ley 975 (de inamovilidad laboral), el derecho a la inamovilidad laboral se aplicó, también, en el caso de las funcionarias públicas; sin embargo, el Estado como patrón, dejó de respetar este derecho de las trabajadoras.

### Consideraciones finales

Explicar los zigzags del gobierno del MAS en su política laboral, no solo en el plano legal y normativo, sino también en las prácticas del gobierno en los espacios institucionales del propio Estado, nos remite a reflexionar sobre los alcances de las reformas que imprime el Estado para paliar los efectos negativos que ejerce sobre los trabajadores una sociedad fundada en la explotación y la subordinación del trabajo.

El límite parece encontrarse en la preservación de las relaciones de explotación de las que se alimenta el propio Estado vía impuestos. Cuando la recesión económica pone en alerta sobre la posibilidad de que se haga necesario, para los patrones, recurrir al despido de los trabajadores, como forma de enfrentar

**Gráfico 2. NÚMERO DE TRABAJADORES CONTRATADOS EN YPFB-TRANSPORTE S.A. POR TIPO DE CONTRATACION**

Trabajadores	2009*	2010*	2011*	2012	2013	2014
<b>Indefinidos</b>	422	440	494	563	571	582
<b>Temporales</b>	0	0	2	72	98	127
<b>Total Promedio Trabajadores</b>	422	440	495	635	668	708
<b>Total Promedio form. Mes</b>	350	379	420	519	528	527

\* Alrededor de 101 trabajadores mediante contrato de tercerización de servicios.  
Fuente: Términos de referencia QS 20844, YPFB Transporte Sociedad Anónima.



la caída de la demanda de sus productos, entonces, la inicial función de legitimación que jugó la reforma laboral se relativiza, para dar paso a la función esencial del Estado, la de preservar el sistema. Con ello se abren brechas en la reforma laboral que permitan vías de escape, tanto a los patrones de las empresas privadas como al propio Estado, que en el caso de ECOBOL, tenía que recuperar los impuestos que le correspondían a cualquier precio (incluso a costa de los beneficios sociales de los trabajadores). Se trata de salvaguardar el sistema con la apertura de compuertas legales (modulaciones jurídicas) y/o políticas (control de sindicatos), para preservar a los empresarios y al propio Estado de una crisis económica en ciernes.

\* Investigadora del Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE-UMSS) y Miembro del Grupo de Estudios del Trabajo "Llank'aymanta".

\*\* Miembro del Grupo de Estudios del Trabajo "Llank'aymanta".

# HOMENAJE A LUZ GABRIELA ARANGO GAVIRIA

JAVIER A. PINEDA DUQUE\*

La profesora Luz Gabriela Arango Gaviria, nació en Medellín en el mismo año en que las mujeres pudieron votar por primera vez en Colombia. Como ella misma me lo contara, terminado el bachillerato, fue enviada por su familia a Francia con el fin de aislarla de los riesgos revolucionarios de las universidades locales de los setentas; riesgo que se cumplió con efecto más duradero en la vieja Europa de Foucault y Bourdieu. Realizó sus estudios de pregrado en sociología en la Universidad Paul Valéry, Montpellier III. Luego pasó a París a realizar sus estudios de maestría y doctorado como pocas, durante la década de la segunda mitad de los setentas y en la primera de los ochentas, lo que la colocó en lugar privilegiado, no solo para conocer la cultura gala, sino también para adentrarse con propiedad en una de las tradiciones más importantes de la sociología europea.

Con una carrera académica iniciada en los años ochenta, se vincula como profesora de planta en la Facultad de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia en 1995. Tras su fallecimiento el pasado 8 de octubre, deja una extensa obra académica de más de treinta artículos, quince libros entre propios y editados y cerca de cuarenta capítulos en contribuciones de libros.

Conocí a Luz Gabriela en 1998 cuando realizaba mi trabajo de campo para mi tesis doctoral. En su oficina lo primero que me ofreció fueron las memorias del II Congreso de ALAST realizado en Águas de Lindóia, estado de Sao Paulo, Brasil, en 1996. Su generosidad fue una constante en su vida profesional y personal. Posteriormente, por invitación suya, iría a compartir los congresos de la asociación

desde Montevideo 2007, pasando por México y Brasil, hasta Buenos Aires 2016, congresos en los que compartimos —junto a muchos de ustedes— distintos espacios académicos y sociales.

Su obra no solo es prolifera, sino que en toda ella se aseguró de guardar rigurosidad y una alta calidad. Desde su primer libro *Mujeres obreras en la industria textil colombiana* (1986) hasta los dos últimos libros que fueron lanzados este 2018, *Género y cuidado: teorías, escenarios y políticas* y *Trabajo, género y belleza*, que tuve el honor de coeditar con ella, guarda una línea de pensamiento y rigurosidad metodológica forjada en su formación como socióloga en las escuelas francesas.

Si alguna frase puede resumir su aporte académico en América Latina, es la de haber sido pionera de los estudios de género y trabajo; nacida con el signo de la ciudadanía de las mujeres colombianas, fue una mujer comprometida con la historia de las mujeres y el trabajo. Una feminista heterodoxa que siempre estuvo en la vanguardia para abordar la complejidad y diversidad, con nuevos conceptos y con una consulta constante y rigurosa de la realidad.

En la última obra en coedición, donde el análisis del trabajo y las ocupaciones en el sector de servicios personales de la belleza y la apariencia personal plantean desafíos a las categorías tradicionales de la sociología del trabajo, Luz Gabriela pone a dialogar los estudios sociales contemporáneos con uno de los legados de la sociología del trabajo francesa del siglo XX, autores del *Tratado de sociología del trabajo* de 1962, al señalar que:



Desde sus orígenes, la sociología del trabajo definió dos aproximaciones opuestas a la idea de calificación: George Friedmann defendió una perspectiva sustantiva, basada en el tiempo de formación, mientras que Pierre Naville propuso una aproximación relativista y conflictiva, afirmando que las calificaciones son juicios sociales sobre la calidad de los trabajos y resultan de procesos negociados de categorización. (p. 82)

Y luego continúa:

En ese sentido, la calificación de los trabajos está influenciada por representaciones sociales “que diferencian el trabajo del no-trabajo, las tareas de los oficios y también aquellas [actividades] que distinguen a los trabajadores entre sí” (Daune-Richard, 1998, p. 50). En esta valoración del trabajo también intervienen representaciones de lo masculino y lo femenino y de las jerarquías entre los sexos, que inciden en una devaluación de buena parte de los conocimientos implicados en las profesiones consideradas femeninas, vistos como saberes naturales, domésticos o intuitivos, y no como conocimientos adquiridos.

Luz Gabriela también presentó a Marianne Weber, a Harriete Martineau, a las “madres” de la sociología, ocultas en la memoria de la disciplina. Rastreo a estas mujeres invisibilizadas en su texto “A la sombra de los padres fundadores”, capítulo del libro editado junto a su entrañable amiga, la antropóloga Mara Viveros Vigoya. Con ella y un puñado de compañeras crearon en 1994 el *Programa de Estudios de Género, Mujer y Desarrollo* (PGMD) en la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia que se convierte luego como unidad académica en la *Escuela de Estudios de Género*. La EEG no solo es la primera en Colombia con programas de posgrado en Estudios de Género, sino que ha jugado un importante papel en la difusión del pensamiento feminista y de la perspectiva de género en América Latina. Luz Gabriela fue directora en dos ocasiones y, como señalaría luego Gustavo Montañez, ex decano de la Facultad, se desempeñó con lujo de claridad y compromiso.

Honramos ahora la memoria de Luz Gabriela Arango Gaviria quien, como investigadora, dejó huellas importantes para el devenir del pensamiento social crítico, para el pensamiento

feminista y para los estudios del trabajo en América Latina. Como profesora excepcional, dejó también sus huellas en innumerables alumnos y alumnas, como muchas lo atestiguaron en su despedida. Como persona, fue una mujer solidaria y comprometida, y una amiga entrañable. Dejas un enorme vacío, pero al mismo tiempo una obra de la que se alimentarán varias generaciones de académicas y académicos, y un legado que con nuestro trabajo tendremos que honrar.

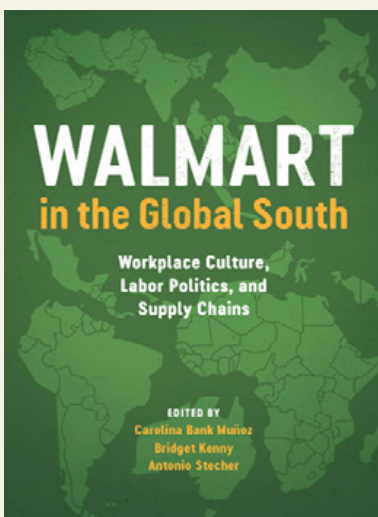
## Referencias

[1] Arango, L. G. y Pineda, J. 2018 *Género, trabajo y cuidado en salones de belleza* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia), Colección General, Serie Estudios de Género.

[2] Arango, L. G., Amaya, A., Pérez-Bustos, T. y Pineda, J. (comps.) 2018 *Género y cuidado: teorías escenarios y políticas* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Universidad Pontificia Javeriana).

\* jpineda@uniandes.edu.co

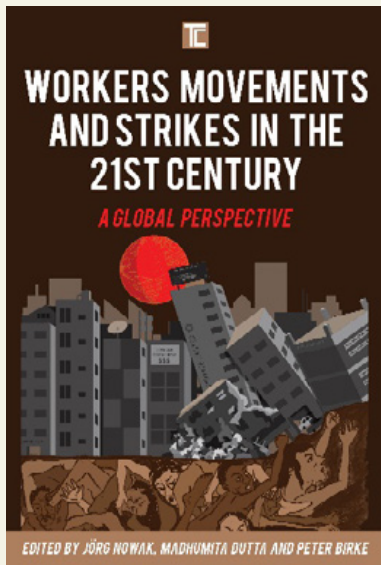
## NOVEDADES EDITORIALES



Carolina Bank Muñoz, Bridget Kenny, Antonio Stecher (eds.) 2018 *Walmart in the Global South. Workplace culture, Labor Politics, and Supply Chains* (University of Texas Press).

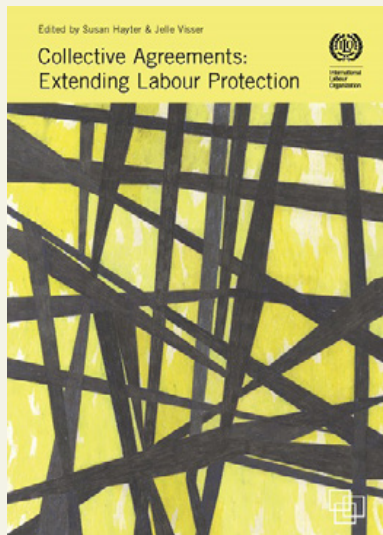
Con estudios de casos empíricos de la entrada de Walmart en América Latina, África y Asia, este libro revela cómo el mayor empleador privado del mundo ha tenido que adaptar sus prácticas laborales y operaciones de la cadena de suministro para cumplir con las condiciones locales.





Jörg Nowak, Madhumita Dutta, Peter Birke (eds) 2018 *Workers movements and strikes in the 21 st century. A global perspective.*

La colección de ensayos de este libro, que abarca países de todo el sur y el norte del mundo, brinda una descripción de las huelgas y la resistencia de la clase trabajadora en el siglo XXI. A través de estudios de casos originales, el libro analiza los distintos matices de los movimientos de los trabajadores, analizando las diferentes formas de organización popular como respuestas a las nuevas condiciones sociales y económicas, como la reestructuración del trabajo y nuevas áreas de inversión.



Susan Hayter & Jelle Visser (eds.) 2018 *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (ILO). Disponible en: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_633672.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_633672.pdf)>.

En un momento en que la desigualdad está en aumento, este volumen ofrece nuevas perspectivas sobre cómo esta herramienta podría utilizarse para promover la justicia social y los mercados laborales inclusivos.



*Revista Trabajo: El futuro del trabajo en América Latina*, Año 10, N°15, enero – junio 2018. Tercera Época. Disponible en: <<http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/RevistaTrabajo15.pdf>>.

La revista trabajo es una publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo.

## COMITÉ EDITORIAL:

**Cecilia Senén González, Antonio Aravena Carrasco (coordinadores del Grupo de Trabajo).**

Las notas son responsabilidad de los autores.

Diseño Editorial: **CLACSO**

