



Segunda parte

Extractivismo y derechos laborales: dilemas del caso boliviano

Marco Gandarillas¹

Términos: industria extractiva, Bolivia, sindicatos, derechos laborales, minería, empleo, cooperativas mineras, petroleras, trabajadores terciarizados

- 1. Introducción*
- 2. Empleo y derechos laborales en las extractivas*
- 3. Dilemas del sindicalismo en las extractivas: el caso minero*

1. Introducción

En los sectores extractivistas es donde resulta más difícil el acceso a información sobre la situación del empleo y el ejercicio de los derechos laborales. Por esta razón el conocimiento de la problemática desde un punto de vista independiente y crítico es casi imposible sin una interacción con los trabajadores y sus organizaciones, que habitualmente desconocen la situación global de su sector. El Estado boliviano carece de

¹ Marco Gandarillas, sociólogo, investigador social y director ejecutivo del Centro de Documentación e Información Bolivia (CEDIB). Contacto: marcogandarillas@gmail.com

voluntad para exigir a las empresas mayor transparencia. Las empresas usualmente no proveen esta información y en los contados casos en que lo hacen suele ser información que no permite distinguir aspectos esenciales como la calidad y temporalidad del empleo, esto se debe a la discrecionalidad con que se manejan las empresas en ausencia de control de las autoridades y de una extrema debilidad de los sindicatos para exigir sus derechos.

En el presente, nos proponemos un análisis a partir de la escasa información disponible que pese a sus limitaciones resulta de un inapreciable valor para confrontar los discursos oficiales de las empresas con la dura realidad en la que se debaten estos trabajadores.

1. Empleo y derechos laborales en las extractivas

Las materias primas, concentradas en los sectores de hidrocarburos y minería, representan en los últimos años (2004-2011) un porcentaje importante del Producto Interno Bruto de Bolivia, el último año (2011) ambos sectores representaron un 18,08% del mismo, con una participación superior a rubros como la Agricultura (9,78%) y las Manufacturas (7,78%). Esta contribución es aún mayor si consideramos el peso de estos sectores en las exportaciones nacionales que, por ejemplo en el año 2010, concentraron 78,34% del total (43,22% hidrocarburos y 35,12% minerales). En términos porcentuales la población empleada en la minería es menor al 3% de la población económicamente activa, es decir la minería a pesar de su importante contribución al PIB y a las exportaciones genera muy poco empleo. En el sector minero el número total de trabajadores ha variado mínima-mente en los últimos 30 años. Si bien en 1980 se contaban 69.769 trabajadores, en 2010 se alcanzó el record de 79.311, un incremento de tan solo 13,68% en tres décadas.

Tabla 1. Bolivia: trabajadores mineros por subsectores 1980 y 2010.

Subsector minero	Trabajadores	
	1980	2010
Estatual	27.823	6.186
	40%	8%
Mediana	7.400	5.473
	11%	7%
Minería Chica	13.046	1.824
	19%	2%
Cooperativas	21.500	65.828
	31%	83%
Total	69.769	79.311

Fuente: Ministerio de Minería y Metalurgia.

La modificación más significativa se produjo por la reestructuración productiva neoliberal que redujo considerablemente la participación de los trabajadores de la empresa estatal (cerrada a partir de 1985), que de representar el 40% de la fuerza laboral sectorial en 1980 pasó a tan solo un 8% en 2010, tras la nacionalización de la mina Huanuni y la recontractación de 4.150 trabajadores a fines de 2006. Por el lado contrario, se produjo una extensión de los trabajadores mineros de las entidades privadas que de constituir el 60% del empleo sectorial en 1980 pasaron al 92% en 2010. Este último sector varió su composición también en los últimos años; si en 1980 la denominada empresa minera mediana (gran empresa privada propiamente dicha) empleaba al 11% de los trabajadores, tres décadas después empleó solo al 7%; en tanto que el sector minero privado pequeño (donde predominan las denominadas cooperativas mineras) pasó de concentrar el 50%

de la fuerza laboral en 1980 al 85% de la misma en 2010. (Tabla 1).

En el sector de hidrocarburos, se produjo similar modificación. Si en 1985 la estatal YPFB contaba con 8.480 trabajadores, para 1996, un año antes de que sus principales actividades fueran privatizadas, albergaba una fuerza laboral de tan sólo 4.503 trabajadores, una disminución del orden de 46,89%. En los siguientes años de aplicación de la privatización, la reducción del número de trabajadores petroleros estatales fue dramática, pasando de 2.528 en 1997 (una reducción de 43,85% respecto del año anterior) a 598 en 2002 (una reducción de 76,34% en 5 años de ajuste estructural). La “masacre blanca” de los trabajadores estatales ocurrió sin que los mismos fueran absorbidos por las transnacionales que se apoderaron del sector con promesas de mayor inversión y mayor empleo. Las pocas estadísticas disponibles muestran que entre 1995 (antes de la privatización) y el 2004 el índice de empleo en el sector privado petrolero se redujo en 5 puntos, tal reducción afectó en especial a los trabajadores nacionales cualificados (profesionales y empleados que redujeron su participación entre 14 a 20 puntos entre 1995 y 2004) (Instituto Nacional de Estadísticas de Bolivia, 2005: 43). Dicho en forma sencilla, en 9 años las transnacionales petroleras redujeron los puestos de trabajo que tenían las privadas antes de beneficiarse con la privatización.

A la pérdida de puestos de trabajo de las empresas estatales, tanto minera y petrolera, hay que añadir la pérdida de derechos laborales promovida por la privatización y la reestructuración de ambos sectores desde que se iniciara el periodo neoliberal.

Ya se ha mencionado cómo el sector minero concentra en la actualidad más de 2/3 partes de su fuerza laboral en el sector privado pequeño, en especial en las denominadas

cooperativas mineras que albergan al 83% de los trabajadores mineros del país (Michard, 2008). En las cooperativas no existe el salario mensual, los ingresos que se obtienen son variables, de acuerdo a la extracción que cada trabajador pueda proveerse en un determinado tiempo (íbid: 45)), aunque usualmente bajos porque el sector trabaja en minas de socavón (galerías subterráneas) con yacimientos casi agotados debido a que se trata de minas en explotación desde la colonia hace más de 500 años. Una proporción importante trabaja en el oro en explotaciones de cielo abierto pero a pesar de las altas cotizaciones de los minerales del último quinquenio, el promedio de ingresos es apenas superior al salario mínimo nacional (íbid: 47).

(...) el sector minero concentra en la actualidad más de 2/3 partes de su fuerza laboral en el sector privado pequeño

Debido a la reducida mecanización, el trabajo es generalmente manual y precario, por ello mismo es fuente de dramáticos problemas de salud ocupacional, los más significativos son: la silicosis y el reumatismo por exposición a gases, polvo de minas y temperaturas extremas que se agravan con la permanencia en malas posturas por prolongados periodos de tiempo. Además carecen de medidas de seguridad industrial y están expuestos a riesgos de muerte por manipulación de explosivos y sustancias tóxicas y gases de interior de la mina. Estudios han revelado la extrema precariedad y peligro para niños/as y adolescentes, quienes, sin llegar a ser socios formales de las cooperativas mineras, se encuentran trabajando en el interior de la mina, en desmontes, colas (extrayendo mineral en los residuos de operaciones mineras antiguas) e ingenios, es decir en casi toda la cadena minera donde operan las cooperativas, en actividades de alto riesgo

para la salud y seguridad de las personas (Baas, 2008).

El sector cooperativista fue responsable del 33% de las exportaciones de minerales de Bolivia en 2011, logro atribuible a un singular modelo de "Tercerización", pues aunque se trata de cooperativas aparentemente autónomas, la mayoría de estas dependen para la comercialización de su producción de grandes empresas acopiadoras y re-exportadoras de mineral que extraen y por el cual se libera a las potencias consumidoras de enormes costos sociales y ambientales arrojadas sobre los mismos trabajadores y las comunidades indígenas y campesinas.

Las cooperativas mineras de Bolivia conforman un nuevo tipo de Tercerización, donde todo un subsector productivo, compuesto de más de un millar de unidades productivas, dispersas por todo el país, con miles de trabajadores dependientes, es manejado por los hilos "invisibles" del mercado de minerales, de las cotizaciones internacionales, a través de un puñado de empresas transnacionales que abocadas a la explotación de minas rentables y a cielo abierto², dejan para las cooperativas socavones centenarios, desmontes abandonados y todo tipo de parajes que no explotan directamente, entre otras cosas por el lastre económico que representaría, pero del cual se benefician en último término con la adquisición de minerales a bajos precios. Ejemplo de ello es lo que ocurre en el Cerro Rico de Potosí, donde la transnacional estadounidense Coeur D'Alene (con su empresa subsidiaria Manquiri) mantiene a

enero de 2012 contratos con siete cooperativas mineras para que éstas realicen trabajos en alturas superiores a 4.400 m.s.n.m.³ (actividades que en 2009 fueron suspendidas por las autoridades debido a los graves riesgos para la estabilidad de todo el cerro). La empresa minera Manquiri cuenta con apenas 344 empleados en Bolivia, una cifra, que por supuesto no incluye a los trabajadores de las siete cooperativas mineras con quienes ha suscritos contratos (Coeur d'Alene Mines, 2012: 10-16).

La ampliación de la tercerización y la subcontratación se impuso también en el sector de hidrocarburos. Como se señaló antes, el despido de trabajadores estatales, fue seguido de una reducción de los puestos en el sector petrolero privado. Un estudio estimó que a tres años de la privatización de la petrolera estatal, los despidos del personal inicialmente absorbido por algunas transnacionales fueron del orden del 62%⁴, 70%⁵ y 81%⁶ (Aillón Gomez, 2004: 60-61). La reducción del número de trabajadores empleados por las transnacionales se reflejó en una disminución bastante notoria de la masa salarial y los costos en personal de las compañías en alrededor de 60% (Íbid: 66).

Las compañías petroleras redujeron sus plantillas al máximo, muestra de ello es que al año 2005 (antes de la nacionalización) la petrolera francesa TOTAL FINA ELF, en ese entonces operadora de dos importantes campos petroleros, con reservas de alrededor de 7 Trillones de pies cúbicos, mantenía una plantilla de tan sólo 31 trabajadores permanentes; del mismo modo la más importante petrolera, la brasilera PETROBRAS, adjudica-

² En Bolivia existen las siguientes minas a Cielo abierto: San Cristóbal, Don Mario, Kori Chaca, El Mutún, Kori Kollo (etapa de cierre), Puquio Norte (etapa en cierre). De las tres más importantes emprendimientos mineros de gran escala donde operan transnacionales solo uno es a cielo abierto, San Cristóbal, el resto son minas aún de socavón que incluyen el rescate y exportación de la producción de las cooperativas mineras.

³ Metros sobre el nivel del mar

⁴ En el caso de la refinadora denominada Empresa Boliviana de Refinación privatizada por Petrobras del Brasil.

⁵ En el caso de la petrolera CHACO S.A. privatizada por una subsidiaria de la British Petroleum.

⁶ En el caso de la petrolera ANDINA S.A. privatizada por el consorcio REPSOL- PEREZ COMPAC.

Tabla 2. Bolivia: salarios más altos de las petroleras a diciembre de 2005

Compañía	Cargo	Nacionalidad	Salario Mensual en Bs.	Diferencia entre salario más alto y más bajo	Diferencia con el salario mínimo nacional a Diciembre de 2005 = 440 Bs.
Total Fina Elf	Gerente de Exploración	Francia	275.028	11 veces	625
	Seguridad	Bolivia	25.179		57
Petrobras Bolivia Inversiones y Servicios	Presidente	Brasil	140.499	7 veces	319
	Gerente C	Bolivia	20.000		45
Petrobras Bolivia Distribución S.A.	Presidente	Brasil	72.235	5 veces	164
	Licenciado Pleno	Bolivia	14.300		33
Petrobras Bolivia Refinación S.A.	Gerente A	Brasil	84.581	4 veces	192
	Gerente C	Bolivia	19.800		45
Petrobras Bolivia S.A.	Gerente A	Brasil	84.851	5 veces	193
	Asistente Técnico	Bolivia	15.700		36
Repsol YPF Bolivia S.A.	Director Unidad de negocios	España	416.436	13 veces	946
	Expatriado Neuquen	Bolivia	33.203		75
Repsol YPF Gas Bolivia S.A.	Gerente Comercial	Argentina	83.135	6 veces	189
	Coordinador Comercial	Bolivia	13.000		30
Repsol YPF E&P Bolivia S.A.	Jefe de ingenieros y proyectos	Belga	122.939	8 veces	279
	Encargado Turno Mamoré	Bolivia	16.258		37
Repsol YPF GLP Bolivia S.A.	Gerente General	Perú	107.112	8 veces	243
	Técnico	Bolivia	14.202		32
Andina S.A. (Subsidiaria de Repsol YPF)	Encargado Centro	España	43.500	3 veces	99
	Supervisor Campo camiri	Bolivia	15.876		36

Fuente: Formulario Único de Presentación Trimestral de Plantillas de Sueldos y Salarios y Accidentes de Trabajo Declaración Jurada.

Citado por El Mundo 01/05/2006.

taria de los dos más importantes megacampos gasíferos, y, en general con más del 60% de las reservas con operaciones en toda la cadena productiva desde la explotación, refinación hasta la comercialización, contaba apenas con 846 trabajadores permanentes; la española REPSOL, segunda en importancia en el país, que al igual que la brasilera operaba en casi toda la cadena productiva del sector, contaba con sólo 310 trabajadores permanentes⁷.

En el periodo posterior a la privatización, los índices de extracción se incrementaron en

⁷ El Mundo 01/05/2006

155 puntos entre 1997 y el año 2005, sin tratar de establecer una relación mecánica, es evidente que este súbito incremento de la productividad se debió al endurecimiento de las condiciones laborales para los pocos trabajadores que quedaron en las transnacionales y a la tercerización-subcontratación de varias actividades petroleras, es decir al recrudescimiento de la explotación y el deterioro de los derechos de los trabajadores subcontratados por las transnacionales y sus socias. En ambos extremos el resultado fue una notoria disminución de costos laborales.

Contrariamente, los salarios de los altos mandos de las transnacionales petroleras, en

ese mismo año, insultaban la pobreza del país y los generalizados bajos ingresos de los trabajadores bolivianos. A fines de 2005, el principal ejecutivo de la española REPSOL en Bolivia tenía un salario 946 veces más alto que el salario mínimo nacional; el ejecutivo de la francesa TOTAL recibía un sueldo 625 veces mayor al mínimo nacional; y el representante brasileiro de PETROBRAS se alzaba un ingreso 319 veces por encima del mínimo nacional. Con diferencias notables dentro del mismo personal jerárquico de las petroleras pues los ingresos de los ejecutivos, predominantemente extranjeros, frente a los nacionales estuvieron bastante distanciados como se aprecia en la tabla 2.

El informe temático sobre Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2005 estableció que en la localidad de Villa Montes - identificada como la nueva capital petrolera de Bolivia a raíz del crecimiento de las exportaciones de gas desde esta región posteriores a la privatización de los hidrocarburos- se multiplicaron el número de empresas subcontratistas petroleras. Tal como si se tratara de un triángulo, el informe describe la estratificación del empleo en la capital petrolera, del siguiente modo:

“Los empleados cualificados que forman parte de las plantillas de las grandes empresas se trasladan en aviones comerciales cuando van al Chaco, mientras sus planteles operativos se establecen en forma temporal en campamentos rurales o periurbanos, donde se contrata a alguno de los obreros desempleados que hacen largas vigalias cerca de sus entradas.

De esta forma, existe un mercado relativamente amplio para las empresas contratistas y subcontratistas en Villamontes. La punta de la pirámide está constituida por tres grandes con-

tratistas con capitales extranjeros, presentes en varios países, y que mantienen estrechas relaciones con las grandes petroleras (...)” (PNUD, 2005:156)

A las grandes y extranjeras subcontratistas, le siguen en importancia otras de origen nacional, medianas y pequeñas⁸. En todos los casos se trata de empresas que reducen los costos de las grandes petroleras al hacerse cargo de actividades y secciones que la transnacional no quiere asumir y/o prefiere eludir por su escasa temporalidad o su alta peligrosidad y en especial para no correr con una plantilla de trabajadores a los que debe reconocer por ley todos sus derechos laborales.

La subcontratación trata también de reducir los costes laborales de los servicios, en principio de los servicios de alimentación y limpieza de los campamentos petroleros, que al situarse en lugares remotos, generan un verdadero problema de “cuidados” para los trabajadores y las propias empresas. Debido a ello, estos “servicios” son requeridos a su vez por las subcontratistas petroleras a otras empresas subcontratistas que les proveen de pelotones de mujeres que por salarios muy depreciados atienden sus necesidades básicas. Estas mujeres a pesar de su fundamental contribución a la gestión empresarial, sin la que no sería posible el trabajo en los alejados campamentos petroleros, no forman parte de la plantilla de la empresa, mucho menos de la subcontratista, contribuyendo a consolidar una imagen estereotipadamente masculina del sector a través de la invisibilización y, por tanto, desvalorización del trabajo femenino. Tanto es así que la Cámara Boliviana de

⁸ En palabras de un propietario de una pequeña subcontratista boliviana, la relación entre unos y otros implica “donde la contratista se queda con la mitad y te paga la mitad para que hagas la obra (...)” *Ibíd.* 172.

Hidrocarburos, gremio que agrupa tanto a las transnacionales petroleras como a las empresas de “servicios petroleros” (contratistas y subcontratistas), solo menciona a una empresa de “servicios de limpieza o alimentación” como parte del sector⁹.

La subcontratación multiplica las asimetrías dentro del sector petrolero debido a que externaliza áreas completas de la industria, reduciendo al mínimo indispensable al personal de planta de la empresa, el que está generalmente concentrado en las tareas administrativas y directivas, con mínimo personal de control y a veces inexistente personal operativo o de campo. Reduce totalmente el personal además de las actividades de apoyo (mantenimiento, apertura de sendas, construcción de infraestructura, alimentación, seguridad, etc.) que antes del periodo neoliberal y la privatización correspondían a la misma entidad estatal. Entre los trabajadores se genera una brecha que separa a quienes son personal de planta y quienes no; entre quienes trabajan en una subcontratista extranjera o quienes trabajan subcontratados para ella en una nacional o local, entre subcontratistas de un oficio y de otro, entre calificados y no calificados. En tal sentido el informe del PNUD describe, por ejemplo, las diferencias salariales inclusive entre las personas trabajadoras de las subcontratistas, donde predominan distancias en los ingresos de entre 7 a 13 veces:

“En la época de auge, los obreros no calificados recibían salarios mensuales que llegaban a sumar, con el pago de horas extras, hasta un total de 2.000 a 4.500 bolivianos. Las muchachas que atendían los pequeños locales de

comida con un salario mensual de Bs. 300 a 350 al mes, siete días a la semana y con ocho horas al día, soñaban con una oportunidad laboral similar a la de los trabajadores y profesionales que llegaban a cenar por las noches” (PNUD, 2005: 157)

Al igual que en el caso minero, el trabajo en las subcontratistas petroleras es extremo, por la prolongada exposición al duro clima del Chaco y generalmente mal remunerado. Las jornadas laborales usualmente sobrepasan las 8 horas diarias, a partir de las cinco de la madrugada, en periodos de treinta a cuarenta y cinco días continuos, seguidos de siete (a veces menos) días de descanso. Debido a la corta duración de los contratos y la informalidad de los mismos los trabajadores no se organizan en sindicatos.

La tercerización es la regla dentro del sector petrolero boliviano y las transnacionales no tienen reparos en mostrarla como un “aporte a la generación de empleos”. De este modo, la transnacional española Repsol en Bolivia informó que en agosto de 2011 contaba con 208 trabajadores dentro de su plantilla (trabajadores directos) y que generó 3.345 empleos indirectos. Es decir tan solo 5,85% de los puestos de trabajo figuran como trabajadores de la empresa y 94,15% son presumiblemente tercerizados¹⁰. Tal como se aprecia en la tabla 3, esta situación se ha agravado con el correr de los años, donde del 16 % de trabajadores en plantilla el 2006, pasaron a tan solo el 5 % en 2011.

La tercerización en el sector petrolero afecta a un 80% de los trabajadores. Colombia -país con la mayor tasa de sindicalización de petroleros (de alrededor del 24% de los

⁹ Se trata de EMSERSO Ltda. En el rubro de servicios de catering.

¹⁰ REPSOL YPF E&P BOLIVIA S.A. presentación power point en el 5º. Seminario Sindical Repsol YPF - Santa Cruz de la Sierra (26-27-28/09/11). En el informe de RSC de la empresa se indica que en 2011 emplearon en el país a 218 personas (64 mujeres y 154 hombres).

Tabla 3. Trabajadores directos e indirectos (tercerizados) de REPSOL en Bolivia

Empleos	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Directos	289	270	178	182	196	208
%	16,03%	17,87%	16,86%	16,38%	13,99%	5,85%
Indirectos	1514	1241	878	929	1205	3345
%	83,97%	82,13%	83,14%	83,62%	86,01%	94,15%
Total	1803	1511	1056	1111	1401	3553

Fuente: Repsol YPF E&P BOLIVIA S.A. presentación power point en el 5º. Seminario Sindical Repsol YPF - Santa Cruz de la Sierra (26-27-28/09/11).

trabajadores)- sólo 22% de los trabajadores que gozan de ese derechos son directos¹¹.

En Brasil la relación es un poco más desfavorable, pues 79% de los trabajadores de PETROBRAS son tercerizados (FITEQA-CCOO, 2011:5). En Bolivia no se dispone de datos actualizados de empleo en el sector petrolero, aunque como muestra ya hemos mencionado que la transnacional REPSOL cuenta a 2011 con el 95% de los trabajadores tercerizados, es decir es el país donde la transnacional ha reducido más drásticamente la calidad y temporalidad del empleo. De acuerdo con un informe de un sindicalista español, en el principal campo petrolero operado por REPSOL en Bolivia, trabajarían "...algo más de 1.000 hombres de las Comunidades Indígenas" de los cuales tan solo 200 tienen contrato indefinido o permanente y el resto por obra (subcontratados) en empresas subcontratistas (Boix, 2011). Como consuelo, el salario de la mayoría de los tercerizados suele rondar, a decir del informante, los 350 Euros, es decir algo más de 3 veces el salario mínimo nacional de ese año.

A pesar de la creciente importancia del fenómeno de la tercerización, la legislación

¹¹ Se trata de 23.000 trabajadores, de los cuales 5.000 son trabajadores directos y 18.000 tercerizados. Se estima que en total existen 70.000 trabajadores tercerizados (FITEQA-CCOO, 2011: 4).

laboral y sectorial boliviana no la regula como en otros países. El fenómeno de la tercerización en el sector petrolero boliviano se expandió hasta niveles exorbitantes entre 1997 y 2011 y es posible sostener que se halla fuera de toda regulación y control, muestra de ello es que en la nueva Ley sectorial 3058 (aprobada en 2005) no se dispone ninguna medida efectiva de regulación, tan sólo en un artículo, el 67 de la referida ley, se menciona como una obligación de las empresas el "contratar de manera preferente mano de obra, bienes y servicios nacionales...".

Debido a la presión de los grupos transnacionales y algunos estados, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) falló en la concertación de un Convenio Internacional del Trabajo sobre Subcontratación (Ermiida y Coltuzzo, 2009). Convenio que centralmente establecía: el registro de las subcontratistas ante la autoridad competente demostrando capacidad para cumplir con sus obligaciones frente a los trabajadores; responsabilidad solidaria entre la subcontratista y la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones con los trabajadores; medidas para prevenir accidentes laborales; afrontar el pago de la seguridad social; adoptar medidas que posibiliten la negociación colectiva y la constitución de sindicatos; cumplir las normas laborales; y abstenerse de incurrir en prácticas discriminatorias a los trabajadores (Íbid: 35-36). Años después, en

2006, la OIT aprobó la Recomendación N° 198 sobre la relación de trabajo -con evidente rango de inferioridad al fallido Convenio sobre subcontratación- que remarca “la necesidad de protección de todos los trabajadores, postula el principio de primacía de la realidad y –consecuentemente–, de la indiferencia de la calificación jurídica que las partes hagan del negocio que las vincula, así como ratifica la necesidad de luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, y promueve la eliminación de las disposiciones nacionales que supongan incentivos al uso de formas encubiertas de relación de trabajo...” (Íbid: 38-39). El Estado boliviano no ha avanzado en lo más mínimo en la implementación de esta Recomendación.

En ausencia de regulaciones efectivas e instituciones públicas que las hagan cumplir, las empresas transnacionales se desenvuelven en un escenario bajo su control. La situación está tan desregulada que, en los últimos años, varias empresas mineras han insertado como parte de sus programas de “buen gobierno” y de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), o sea como parte de su política filantrópica, el apoyo a los trabajadores de las comunidades a quienes “apoya” rehabilitando bocaminas donde trabajan para luego venderle su producción a la transnacional¹². Las petroleras han marcado la pauta a seguir, pasando de la tradicional acción de cooptación comunitaria a la cooptación sindical, asimilando, en algunos casos como la REPSOL a escala internacional, a las acciones sindicales a sus estrategias de Responsabilidad Corporativa, claramente voluntarias, unilaterales y no exigibles (Hernández Zubizarreta, 2009).

¹² Coeur d’Alene, por ejemplo, a través de su Fundación para el Desarrollo Sostenible de Potosí (FUNDESPO) han acordado con las cooperativas mineras, con quienes tiene suscritos contratos, cuatro acciones de responsabilidad social comunitaria entre las que se incluyen la restauración de 130 boca minas donde trabajan estos cooperativistas (Coeur d’Alene Mines, 2012: 111-112).

Una muestra de la voluntariedad y unilateralidad de estas normas internas son los denominados Códigos de Ética de las transnacionales. A modo de ejemplo, el Código de Ética de PETROBRAS en relación a las empresas prestadoras de servicios o tercerizadas se compromete tan solo a: i) Disponer para los empleados de estas empresas, cuando estén en actividad en sus instalaciones, las mismas condiciones saludables y seguras en el trabajo ofrecidas a sus empleados; ii) requerir que los empleados de las empresas, mientras perduren los contratos, que respeten los principios éticos y los compromisos de conducta definidos en su Código; iii) seleccionar y contratar empresas basándose en criterios estrictamente legales y técnicos de calidad, coste y puntualidad y exigir ética en sus prácticas de gestión y responsabilidad social y ambiental, rechazando la competencia desleal, trabajo infantil, trabajo forzado y otros (PETROBRAS: 9).

2. Dilemas del sindicalismo en las extractivas: el caso minero

Las cooperativas mineras, de acuerdo con un informe del Viceministerio de Cooperativas Mineras al 31 de julio del 2012, suman 1.304 dentro de las cuales existen 51.091 socios fundadores (Tabla 4). Por sus características vinculadas al autoempleo, a pesar de gran cantidad de trabajadores remunerados-asalariados en su interior¹³, no existen sindicatos ni otra forma de organización que no sea la propia cooperativa. De este modo la entidad cooperativa, invisibiliza las relaciones obrero-patronales/capital -trabajo existentes

¹³ El que queda demostrado por las cifras de empleo en el subsector cooperativista minero del propio ministerio de minería y metalurgia, donde claramente el número de trabajadores sobrepasa al número de socios fundadores.

Tabla 4. Bolivia: Cooperativas mineras y socios fundadores

	Beni	Chuquisaca	Cochabamba	La Paz	Oruro	Pando	Potosí	Santa Cruz	Tarija
Núm. de cooperativas	7	8	64	947	66	22	163	23	4
Núm. de socios fundadores	161	314	3.350	30750	3295	700	11730	683	108

Fuente: Viceministerio de Cooperativas mineras. Presentación powerpoint para municipio de La Paz. Sept. 2012.

en su interior, despojando de obligaciones a los empresarios y empleadores mientras que los trabajadores están librados a su suerte. Esta relación perversa encubre bajo el manto de una “sociedad cooperativa” relaciones económicas de explotación y poder totalmente asimétricas¹⁴.

Debido a su importancia en la organización del proceso de trabajo, en el acceso a las minas y la distribución de los parajes-áreas específicas de laborío, los aportes de los trabajadores a las cooperativas suelen ser altos (entre 2 al 20% del Valor de su Producción a su Cooperativa, 1,5% a su Federación Regional y 1% a la Federación Nacional) y superan en mucho a los aportes que éstos realizan, cuando ocurre, a la seguridad social, donde contribuyen con tan solo 1,8% del valor de su producción¹⁵. Las cooperativas como gremios, se nutren de los aportes de los socios y los trabajadores asalariados, pero representan tan solo a los intereses de los patrones.

Las relaciones entre asalariados del sector minero se han complejizado debido a que en un mismo yacimiento (mina o área) suelen concurrir trabajadores de las cooperativas, de

la empresa estatal y, en otros, trabajadores de las empresas transnacionales y de las cooperativas. En las operaciones de Sinchi Wayra algunas cooperativas suelen trabajar independientemente de las transnacionales y también de forma dependiente a través de contratos de Riesgo Compartido (Joint Venture). Los empleadores directos -sean de las cooperativas, el Estado o las transnacionales- son los que en definitiva establecen las diferencias y las jerarquías que van desde la temporalidad, naturaleza de los contratos laborales y formas de remuneración, hasta la forma de organización de los trabajadores, inclusive existen notables diferencias en las condiciones de seguridad e higiene entre quienes trabajan lado a lado, día a día, pero para distintos empleadores¹⁶.

Por otra parte, la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB) tiene afiliados a 45 sindicatos de trabajadores de las empresas mineras estatales y privadas. De éstos, 6 pertenecen a la empresa estatal COMIBOL y 39 a las empresas privadas. El mayor número de sindicatos dentro de las privadas la tiene Sinchi Wayra de la suiza Glencore (fusionada recientemente con Xtrata) con 8 sindicatos, seguida de EMUSA

¹⁴ Tan solo en el Cerro Rico de Potosí se conoce que trabajan como asalariados más de 10.000 personas en las cooperativas mineras, los que por supuesto no están sindicalizados. Plan de Desarrollo Municipal de Potosí, 2007-2012. (Ferrufino et. al., 2012)

¹⁵ Debido a que la afiliación es libre, muchos no hacen este aporte y tampoco reciben atención médica, en especial los trabajadores temporales e indocumentados que en su gran mayoría no están asegurados. Lo propio ocurre con los aportes a la seguridad social de largo plazo, debido a la inseguridad de los ingresos. La generalidad opta por aportar tan solo un salario mínimo (Michard, 2008).

¹⁶ En abierto incumplimiento del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores, estas empresas que desarrollan actividades en un mismo lugar de trabajo (en este caso en los mismos cerros) no colaboran para garantizar seguridad e higiene a todos los trabajadores.

Tabla 5. Sindicatos de empresas privadas y estatales afiliados a la FSTMB

Propiedad	Empresa	Sindicatos
Estatal	Comibol	Huanuni, Vinto, Caracoles*, Comibol La Paz, Residual Vinto, Coro Coro
Privadas	Sinchi Wayra	Porco, Bolivar, Colquiri, San Lorenzo, Totoral, Comco, Don Diego, Don Mario
	Inti Raymi S.A.	Inti Raymi
	Arisur Inc.	Andacava
	Cuenta Propia	Avicaya, Pueblo Viejo, Capasirca, Amayapampa, Pucro, Chojlla, Locatarios capasirca, Quioma, Cebadillas, Yumarán, Caripe Belen
	Somil S.A.	Putuma
	Celestes S.A.	Tuwanacu
	Tierra S.A.	Tierra
	Barrosqira	Sayaqira
	Emusa S.A.	Safari, Chilcobija, Caracota, San Vicente**
	Estalsa Ltda.	Desmontes Estalsa
	Somil	Somil
	Lambol	Lambol
	Cominesa	Avaroa
	Minerales y Metales	Anahi min. y met.
	Sumitomo	San Cristóbal
Privada	O.M.S.A. Fundación	
Otras	Churquini, Comisal, EMMPSA	

* Información recogida en terreno por investigadores de CEDIB da cuenta de la existencia del Sindicato Telamayu.

** San Vicente es de propiedad de la empresa Panamerican Silver.

Fuente: Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia.

(de propiedad de las Familias bolivianas Rocabado y Mercado Vaca Guzmán) con 4 sindicatos. Además se cuentan los 12 sindicatos de empresas que han abandonado el país pero que continúan en operaciones sin la patronal. (Ver Tabla 5)

A pesar de su elevado número, los sindicatos de trabajadores mineros de las empresas privadas representan a tan sólo a un pequeño porcentaje de la fuerza laboral sectorial (7% o 5.473 trabajadores en 2010). Sin embargo, los trabajadores privados y sus sindicatos, son responsables de la mayoría de las

exportaciones mineras del país¹⁷, por esta razón se han tornado en estratégicos dentro de la gestión empresarial transnacional y las mineras promocionan su creación como entidades pro-patronales o cuando se forman espontáneamente se empeñan en controlarlos.

Debido a ello, a diferencia de los antiguos trabajadores de la estatal COMIBOL o de las empresas mineras de los Barones del estaño, los actuales trabajadores mineros de las empresas privadas cuentan con un status “privilegiado”, más cuando gozan del derecho a la sindicalización¹⁸. En el caso de las mayores operaciones, como San Cristóbal, estos trabajadores son usualmente cualificados, debido a las faenas propias de la minería a cielo abierto que implican el manejo de maquinaria y herramientas más sofisticadas, razón por la cual las compañías se empeñan en capacitar a su fuerza laboral en el manejo de las técnicas requeridas, aspecto que es visto por los trabajadores como una gentileza de la empresa. Su status de privilegio se debe a los niveles salariales relativamente superiores a la media de los trabajadores del país. En entrevistas con trabajadores y dirigentes sindicales de las más grandes mineras se supo que existen salarios de 15.000, 17.000 y 20.000 Bolivianos, mientras que el salario mínimo nacional en Bolivia es a partir del año 2012 de apenas 1.000 Bolivianos¹⁹.

Por la precariedad del mercado laboral y la inexistencia de estabilidad en los puestos de trabajo, los salarios en Bolivia, son absurdamente bajos, frente a ello los “exorbitantes salarios” ofrecidos por las transnacionales

¹⁷ En el año 2011, la minería privada mediana aportó el 60% de las exportaciones mineras de Bolivia.

¹⁸ No existen estadísticas disponibles acerca del número de trabajadores tercerizados en las grandes empresas mineras privadas. El único parámetro de estabilidad y pertenencia a la empresa es la afiliación a los sindicatos.

¹⁹ Entrevista a Vladimir Díaz. Octubre 2012.

mineras resultan ser un buen aliciente a la fidelidad de los obreros y sus organizaciones. La cooptación sindical llegó al extremo que la dirigencia de la FSTMB, otrora vanguardia del proletariado, bajo la dirección de los sindicatos de las transnacionales mineras enarbó hasta hace pocos años las bondades de la inversión extranjera y rechazó todo anuncio de nacionalización de este sector²⁰.

El modelo de cooptación de los sindicatos mineros y su funcionalización a la gestión empresarial de las empresas privadas se ha extendido también a la minería estatal. En este caso la dirigencia sindical ha sido, en parte, un freno a la propia organización de los trabajadores, como en los casos de las operaciones en Coro Coro, Telamayú, Vinto y la Gerencia General de Recursos Evaporíticos donde existen trabajadores subcontratados-tercerizados no sindicalizados²¹. A nivel político, bajo la consigna de defensa de la “viabilidad de las empresas” y “no afectar la productividad”, las dirigencias se han resistido a formar parte de las movilizaciones convocadas por su entidad matriz, la Central Obrera Boliviana (COB), hasta septiembre de 2012, cuando se desató el conflicto que enfrentó a trabajadores asalariados de COMIBOL y mineros cooperativistas por el control de la mina Colquiri. El respaldo público al gobierno de Morales en numerosos

²⁰ Esta tendencia dentro de la dirigencia de la FSTMB (que agrupa a los sindicatos de las empresas privadas y estatales) se revirtió hace un par de años cuando los trabajadores de la estatal COMIBOL y en especial del sindicato minero de Huanuni lograron controlar la dirigencia de la misma, arrebatándosela a los sindicatos de las transnacionales.

²¹ En Coro Coro existen alrededor de 200 trabajadores y un número no determinado de subcontratados, en Telamayú hay alrededor de 100 trabajadores y se conoce que no todos están sindicalizados en particular las mujeres. Equipo CEDIB, visitas a diversos centros mineros. En mayo de 2012 se desató una huelga en el emblemático proyecto de litio en el Salar de Uyuni, los trabajadores denunciaron la subcontratación y el incumplimiento de derechos laborales de decenas de trabajadores de la empresa estatal.

actos oficialistas, al que han asistido centenares de trabajadores, ha sido retribuido con una cuota en el poder ejecutivo²². En 2009 la lealtad hacia el gobierno les ha servido a los trabajadores de Huanuni para obtener un incremento salarial sustancial²³.

A contrapelo de sus documentos políticos generalmente radicales, la práctica de los principales sindicatos deja por fuera de su plataforma de lucha los problemas laborales principales del sector, como la tercerización que afecta, como mencionamos anteriormente, a los trabajadores asalariados de las empresas estatales y privadas y un número muy abultado de las cooperativas mineras²⁴.

Los dilemas a que se enfrentan los sindicatos mineros son muchos y muy complejos. En primer lugar, los pocos que existen aglutinan a una base muy estrecha (y usualmente privilegiada) dentro de sus propios sectores

²² Se trata del Viceministerio de política minera, regulación y fiscalización, a la cabeza de Jorge Villca trabajador de Huanuni que asumiera el cargo el 15/03/2012. En los casos en que trabajadores de Huanuni son recompensados con puestos en las administraciones públicas (Asamblea Departamental, Gobernación e inclusive en la Asamblea Legislativa Plurinacional) éstos son declarados “en comisión” lo que implica que una vez terminada su función pública se reincorporan a sus faenas en la empresa.

²³ D.S. 0390 del 24 de diciembre de 2009.

²⁴ En la plataforma de lucha unitaria aprobada en el XXXI congreso nacional minero ordinario de la FSTMB realizado del 5 al 11 de septiembre de 2011 en Potosí, respecto de la problemática señalada solo se menciona: “INTERNACIONAL 3. Rechazo y condena a la estrategia del capitalismo para superar su crisis en base al despido masivo, rebaja de salarios y sobreexplotación de los trabajadores. NACIONAL 7. Rechazo a cualquier intento de despido y desconocimiento a las conquistas laborales y sociales en cualquier empresa minera del país. 8. Lucha contra el desempleo y contra el trabajo precario sin condiciones de seguridad industrial y social. SINDICAL 3. Rechazo y condena al sindicalismo amarillo, propatrontal y ratificación del sindicalismo revolucionario establecido en los Estatutos y Principios de las organizaciones matrices y de base. FSTMB-CEPROMIN, 2012: 97-98)

(estatal o privado), sin mencionar que son ajenos y hasta hostiles hacia los trabajadores precarizados del mismo sector que se hallan presos del modelo cooperativo. El desafío consiste en apoyar la organización de estos trabajadores, apoyar la organización en aquellos sectores donde vienen emergiendo sindicatos de base, reconociendo las diferencias y particularidades objetivas que existen en cada caso, generalizando la sindicalización como espacio de defensa de derechos. Esta tarea es urgente y puede evitar que entre los trabajadores de los distintos subsectores mineros se profundice la confrontación a que se ven forzados para preservar cada uno por su lado sus fuentes de trabajo.

En segundo lugar, cuando han podido organizarse, los sindicatos carecen de independencia o ésta se halla limitada a lo discursivo, ya que en práctica las dirigencias muestran absoluta subordinación hasta ideológica hacia las empresas a quienes defienden aún a pesar de que conculcan muchos de sus derechos.

El desafío es fortalecer orgánica y políticamente la acción sindical, para generar acertados diagnósticos sobre la situación de los trabajadores en cada subsector minero, que enriquezcan las plataformas de lucha, les otorguen legitimidad frente a las bases y la sociedad, superando la visión usualmente cortoplacista y pragmática o a veces de demagógica de la acción sindical. La formación sindical y política, la defensa jurídica y la promoción de espacios de articulación intersectorial se tornan en herramientas igualmente importantes en este proceso.

En tercer lugar, el control social entendido como la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa estatal, ha fortalecido el control gubernamental sobre el principal sindicato minero estatal, en lugar de que

les sirviera a los trabajadores para intervenir protagónicamente en el control del sector para beneficio del colectivo. El desafío es profundizar el control social de las bases hacia sus representantes y las autoridades en la perspectiva de impulsar la transformación de la gestión del conjunto del sector. Es imperativo luchar para que el control social implique a todos los trabajadores y se extienda, en principio, al resto de las empresas estatales y a las empresas privadas y cooperativas. Las disposiciones de la Constitución política pueden ser aprovechadas para legitimar la lucha por el control social.

(...) el sector minero concentra en la actualidad más de 2/3 partes de su fuerza laboral en el sector privado pequeño

Los dilemas no son solo sectoriales, además son sociales y ambientales. Ante el gravísimo impacto ambiental provocado por las operaciones mineras que también afecta a los trabajadores y sus familias como habitantes de la zonas mineras, los sindicatos se encuentran ante la disyuntiva de defender sus puestos de trabajo (justificativo que azuzan con ahínco las empresas para confrontarlos con la población afectada) o defender a sus comunidades. El desafío es abrir desde las comunidades afectadas, pero también desde los sindicatos, espacios de diálogo social que eviten la confrontación y más por el contrario se constituyan en herramientas de presión conjuntas hacia las autoridades, de modo que asuman sus responsabilidades y cumplan con las normas. El diálogo con los pueblos indígenas es otra materia inaplazable debido a la expansión de las operaciones mineras transnacionales hacia territorios indígenas, situación que ha desembocado en numerosos conflictos entre trabajadores y pueblos indígenas.

Precisamente en torno a esto último, los sindicatos no pueden quedar al margen del

debate cada vez más amplio y extendido en la sociedad boliviana sobre la inviabilidad de la actual política extractivista minera. Mucho más cuando el sector vive asediado por la incertidumbre de los ciclos de los precios internacionales de los minerales, que de tender a la baja llevaría (como ya viene ocurriendo con algunos minerales estratégicos para el país como el Estaño) al desempleo a la mayoría de los trabajadores, en primer lugar estatales. Las propuestas que ha generado este sindicato de ampliación de las operaciones de Huanuni de dos mil toneladas diarias a cinco mil son apenas un pequeño parche que no resolverá la crisis del sector que por su total desindustrialización está sometido a los vaivenes de los mercados internacionales de minerales, bien aprovechados por las transnacionales que tenderán a reducir aún más los salarios, las condiciones laborales y también los precios de los minerales bolivianos. El desafío es, entre otros, recuperar la soberanía del país, nacionalizando las operaciones mineras de las transnacionales, reduciendo las operaciones en lugares ambientalmente vulnerables (evitando la ampliación de la frontera minera a otras zonas y regiones como viene sucediendo con las tierras bajas y la Amazonía) y estableciendo alternativas a los trabajadores cooperativistas para la inserción de una parte de ellos en el sector estatal. La industrialización salvaguardaría al país de las presiones externas, siempre que se inserte dentro de una política nacional de industrialización que resguarde a la población, los trabajadores mineros, las comunidades y el medioambiente.

Bibliografía

Aillón Gómez, T. (2004): *Monopolios petroleros en Bolivia, La formación de sus ganancias extraordinarias*, ASDI-PCIC-IESE-PLURAL.

Baas, L. (2008): *Child Labour in the Mining Sector of Bolivia*, IREWOC.

Boix, I. (2011): *Aproximación sindical a la cuestión indígena allí donde opera la industria petrolera*, FITEQA-CCOO, octubre de 2011, Bolivia.

Coeur d'Alene Mines, 2012: "San Bartolomé Technical Report", 1 de enero de 2012.

Ermida Uriarte, O. y Colotuzzo, N. (2009): *Descentralización Tercerización Subcontratación*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Uruguay.

FITEQA-CCOO (2011): "Seminario sindical en Bogotá", 26 a 28 de julio 2011, Colombia

FSTMB; CEPROMIN (2008): "XXX Congreso Nacional Minero, Resoluciones y Recomendaciones", Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia FSTMB. CEPROMIN-ISCOD UGT, Inti Raymi del 24 al 28 de marzo de 2008, Oruro (Bolivia).

FSTMB; CEPROMIN (2011): "XXX Congreso Nacional Minero, Memoria", Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia FSTMB. CEPROMIN-ISCOD UGT, del 5 al 11 de septiembre de 2011, Potosí (Bolivia).

FSTMB; CEPROMIN (2012): "Memoria del XXXI Congreso Nacional Minero Ordinario", Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia FSTMB. CEPROMIN-ISCOD UGT, marzo de 2012, Bolivia.

Gobierno Municipal de Potosí (2007): "Plan de Desarrollo Municipal de Potosí 2007-2012", Potosí.

Gray Molina, G. (Coord.) (2010): "Los cambios detrás del cambio", *Informes sobre el Desarrollo Humano*, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Bolivia.

Gray Molina, G. (Coord.) (2005): "La economía más allá del gas", *Informes sobre Desarrollo Humano*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Bolivia

Instituto Nacional de Estadísticas de Bolivia (2005): "Estadísticas de la actividad de Hidrocarburos 1994-2004", Bolivia.

Hernández Zubizarreta, J. (2009): *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa*, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (HEGOA) y Observatorio de las Multinacionales en América Latina (OMAL), Bilbao.

Michard, J. (2008): *Cooperativas mineras en Bolivia*, CEDIB, Bolivia.

PETROBRAS. "Código de Ética del Sistema Petrobras".

Rubén Ferrufino G.; Rodolfo Eróstegui T. y Marco Gavíncha L. (2012): *Potosí, El Cerro Nuestro de cada día*, Garza Azul, La Paz.