

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

EL SALARIO SUFICIENTE DEBE DEROGAR
AL SALARIO MINIMO EN LA LEGISLACION
LABORAL

TESIS PROPUESTA POR:

JUAN CARLOS MORENO REYES ORTIZ

TUTOR:

DR. LINO CAÑIPA RODRIGUEZ

LA PAZ - BOLIVIA

1 9 9 1

DEDICATORIA

00574

A mis padres:
Que como un faro
fueron mi guía.



00574

INDICE

	Página
1.6 CLASES DE SALARIO	37
1.6.1 Salario por unidad de tiempo	37
1.6.2 Salario por pieza.....	38
1.6.3 Salario con primas	41

CAPITULO II

INCIDENCIA DEL SALARIO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1 LA SEGURIDAD SOCIAL - CONSIDERACIONES.....	43
2.1.1 Contingencias Cubiertas, daños originados en el empleo.....	44
2.1.2 Enfermedad	44
2.1.3 Invalidez	45
2.1.4 Vejez.....	47
2.1.5 Defunción.....	48
2.1.6 Maternidad	50
2.1.7 Manutención de los hijos	52
2.1.8 Desempleo	53
2.1.9 Análisis crítico.....	54

CAPITULO III

ANALISIS DIALECTICO DEL SALARIO

3.1 CONSIDERACIONES	58
3.2 UNIDAD Y LUCHA DE CONTRARIOS	59

CAPITULO V

	Página
EL SALARIO MINIMO - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
5.1 SALARIO MINIMO	81
5.2 ES VITAL, ES MINIMO Y NO ES MOVIL.....	81
5.3 PETICION DE AUMENTOS FRECUENTES.....	83
5.4 CONCENTRACION EXCESIVA DEL CAPITAL.....	84
5.5 ADMITE EXPLOTACION.....	85
5.6 NO ADMITE CAPACIDAD DE AHORRO	86
5.7 EL SALARIO ESTA POR DEBAJO DE LA FUERZA DE TRABAJO.....	87
5.8 ES ESENCIALMENTE ALIMENTICIO.....	88
5.9 SEGURO SOCIAL DEFICIENTE	89

CAPITULO VI

EL SALARIO SUFICIENTE PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS	
6.1 SALARIO SUFICIENTE	91
6.2 ES VITAL, MOVIL, NO ES MINIMO	92
6.3 PETICION DE AUMENTOS MENOS FRECUENTES.....	94
6.4 DISMINUYE LA CONCENTRACION EXCESIVA DEL CAPITAL..	96
6.5 DISMINUYE LA EXPLOTACION	97
6.6 ADMITE CAPACIDAD DE AHORRO.....	98
6.7 EL SALARIO ESTA POR ENCIMA DEL VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO.....	99
6.8 TOMA EN CUENTA EL COSTO DE VIDA.....	100

	Página
6.9 TOMA EN CUENTA LA PRODUCCION DEL TRABAJADOR..	100
6.10 SEGURO SOCIAL MAS EFICIENTE	102

CAPITULO VII

FORMAS DE EXCEDENTE ECONOMICO

7.1 EXCEDENTE ECONOMICO	104
7.2 EL AHORRO	107
7.3 LA PRODUCCION NO REMUNERADA AL OBRERO.....	107

CAPITULO VIII

COMO SE GENERA EL SALARIO SUFICIENTE

8.1 EL IMPUESTO	109
8.2 MAYOR SALARIO, MAYOR CONSUMO	110
8.3 INCREMENTO DE LA PRODUCCION.....	111
8.4 EL AHORRO GENERA INGRESOS	111
8.5 MENOR CONCENTRACION DEL CAPITAL EN POCAS MANOS.....	112
8.6 RECORTE DE LA PLUSVALIA EN FAVOR DEL TRA- BAJADOR	113
8.7 FOMENTO DE EXPORTACION	114

CAPITULO IX

FINALIDADES

9.1 MEJORAR EL NIVEL DE VIDA ECONOMICO, SOCIAL Y MORAL DEL TRABAJADOR, FOMENTAR EL AHORRO.....	116
---	-----



	Página
9.2 DEROGAR EL ART. 52 DE LA L.G.T. UN SALARIO SUFICIENTE EN VEZ DE UN SALARIO MINIMO.	116
9.3 DEROGAR LA SEGUNDA PARTE DEL ART. 52, EL TRABAJADOR DEBE SER REMUNERADO EN PROPOR- CION A LA PRODUCCION Y NO AL TRABAJO.	118

CAPITULO X

COMO APLICAR EL SALARIO SUFICIENTE

10.1 TIPO DE GOBIERNO	120
10.2 LUCHA DEL TRABAJADOR	121
10.3 LA DIALECTICA	122
CONCLUSIONES.....	124
ANEXOS.....	126
BIBLIOGRAFIA.....	157

ANEXO

Página

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES SALARIALES
ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Fijación de salarios mínimos	126
Protección del salario.....	129

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RELATIVAS
A LOS SALARIOS

130

Cooperación técnica de la Organización Interna- cional del Trabajo.	134
---	-----

LEGISLACION COMPARADA

El salario en el Perú	135
El salario en Venezuela	138
El salario en Francia	140

PLANTEAMIENTO DEL PLIEGO UNICO NACIONAL DE LA COB

Crecimiento de la actividad productiva	141
Freno sindical y problemas laborales.....	144
Salud y Seguridad Social	146
Trabajadores del sector gremial y artesanal.....	148

SITUACION ACTUAL Y PERSPECTIVAS DEL MOVIMIENTO
OBRERO

149

SALARIOS EMPLEO Y PRODUCCION

154

BIBLIOGRAFIA

157

ANTECEDENTES

TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Según la escuela liberal la ley de la oferta y la demanda fija los salarios igual que el precio de las mercancías, el trabajo tiene su precio y este no es fijado arbitrariamente, sino de acuerdo a las leyes naturales, las fluctuaciones de nivel de salarios se explica por la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, los salarios se elevan o bajan en relación a la cantidad de trabajo disponible.

Cobden dice: "Cuando dos obreros corren tras un patrón los salarios bajan y cuando dos patronos corren tras un obrero el salario sube. Se dice que el salario no es alto ni bajo sino que está en relación a otros precios, se establece entre ellos un equilibrio que es constantemente modificado por las fuerzas económicas en busca de nuevas adaptaciones a la realidad". (1) Si bien los salarios pueden ser regidos por la ley de la oferta y la demanda este salario no podrá ser nunca menor que el mínimo estipulado por ley, en el momento en que la oferta y la demanda opera su juego se encuentra con un salario

(1) Roberto PEREZ P., Derecho Social y Legislación del Trabajo, Ed. Arayu, Argentina. pag. 159, 1954.

mínimo que pone freno a los excesos de una mala remuneración.

"Paralelamente al juego de la oferta y la demanda es preciso tener en cuenta los gastos de producción del trabajador que consisten en los medios de sustentación necesarios del trabajador y su familia, que le permita vivir holgadamente y costear la educación y mantención de los hijos. Este nivel mínimo de salarios no pueden descender más, de lo contrario provocaría hambre en la población" (2).

"Ricardo, fue quien expuso inicialmente la teoría del salario natural equiparando el trabajo humano con las mercancías que se compran o se venden, y cuyo precio se halla determinado, por su costo de producción, o sea por el mínimun indispensable para que viva el obrero y su familia y es que el mercado es siempre vendedor: La oferta de brazos excede la demanda." (3).

De esta teoría dedujo Lassalle la llamada "Ley de bronce del salario", el cual está determinado dentro de los límites del costo de subsistencia de la clase

(2) F. KLEINWACHTER, Economía Política, España, pag.416, 1946.

(3) Ob. Cit. Derecho Social y Legislación del Trabajador pag. 460

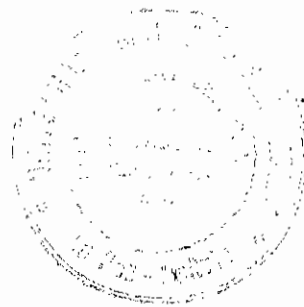
trabajadora, si existe un aumento de la población inmediatamente de la oferta de trabajo, de modo que el salario volvería a su nivel natural, el crecimiento de los sindicatos contrapesan eficazmente el poderío patronal e intervienen en la fijación de los salarios."(4).

EL SALARIO JUSTO

Principio elaborado por los Canonistas y por la Iglesia Católica, que tiene en cuenta para la determinación del salario no sólo leyes económicas, sino también de equidad y de justicia social inmanente.

Los Canonistas, en la edad media, fueron los primeros en hablar del "justo salario" en los compromisos de obra o servicio, dolidos de la miserable condición de los trabajadores. Por justo salario entendían aquél que era bastante para satisfacer las necesidades del obrero de un modo conveniente. Primaba en ese concepto la idea de la proporcionalidad entre el trabajo realizado y la retribución, algo así como un canje de valores iguales.

(4) Principales, Ed. Cit., pag. 388.



Era una anticipación del salario vital o mínimo en la actualidad.

"León XIII, en la Encíclica Rerum Novarum, proclama el principio del salario justo de los canonistas, como un deber moral que se impone a las conciencias".

Escribe el Pontífice: "Del deber de conservar la vida, deriva el derecho de procurarse las cosas necesarias para ello, en la determinación del salario debe existir una justicia natural." (5).

La Encíclica Quadragessimo Anno, de Pío XI, complementa el enunciado anterior agregando la idea del salario familiar: "hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia, ha de ponerse, pues, todo esfuerzo para que los padres de familia reciban una remuneración lo bastante amplia para que puedan atender convenientemente a las necesidades domésticas ordinarias. Si las circunstancias presentes de la vida no siempre permiten hacerlo así, pide a la justicia social que cuanto antes se introduzcan

(5) Ob. Cit. Derecho Social y de Legislación del Trabajo pag. 461

tales reformas y que a cualquier obrero se le asegure ese salario."(6).

El código social de Malinas, síntesis de la doctrina social católica (1920) establece que el salario vital, comprende la subsistencia del trabajador y su familia, y el seguro contra los riesgos de accidentes, enfermedad, vejez y paro; es el salario mínimo debido en justicia por el patrón.

El salario mínimo no siempre agota las exigencias de la justicia, por encima del salario mínimo, diversas causas principales deben producir, ya en justicia, ya por equidad, un aumento y ellas son:

- a) Una producción más abundante, más perfecta o más económica que la normal.
- b) La prosperidad, más o menos grande, de la empresa donde el obrero trabaja.

La doctrina del salario familiar o de los subsidios familiares ha ganado campo, en las legislaciones de muchos países entre ellos el nuestro, con referencia a diversos grupos de trabajadores.

(6) Ob. Cit, Derecho Social y Legislación del Trabajo
pag. 461

El criterio en los autores, recogiendo la expresión doctrinaria y legislativa en torno a la compleja cuestión del salario, parece uniformarse, con el concepto de que el salario justo es lo necesario para asegurar al obrero y su familia, alimentación adecuada, vivienda, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, movilidad o transporte, previsión, vacaciones y recreaciones honestas.

El salario justo pues, sirve como un gran antecedente para fundar más adelante un salario digno, denominado el salario suficiente.

EL SALARIO SEGUN MARX

Este expresa relaciones de producción es decir, relaciones entre los hombres y no entre las cosas, para Marx el valor de la fuerza de trabajo está históricamente determinado por un conjunto de fenómenos sociales; por ello es válido el principio de que el valor está constituido por el trabajo social e históricamente necesario para producir la fuerza de trabajo.

Marx distingue el trabajo de la fuerza de trabajo, es decir lo que el trabajador vende es el uso de su

fuerza de trabajo, es decir el fruto de su trabajo, por ello el trabajo es considerado como una mercancía como todas las demás y por ello tiene su valor en torno al cual oscila el salario.

La productividad de la hora de trabajo del obrero es lo que interesa al capitalista y esta productividad es tanto mayor cuanto más perfeccionados son los medios de producción puestos a disposición del trabajador, cuanto más alta es su preparación y cuanto mayor es la intensidad del trabajo, el gasto de energía en la unidad de tiempo también será mayor.

El capitalista considera el gasto en la adquisición de la fuerza de trabajo como un costo de producción y tiende a reducir este costo, a llevarlo a su punto más bajo, al límite físico, dentro de la lucha de clases el trabajador encuadrado en su sindicato lucha por salvaguardar su costo, es decir su existencia física, y el nivel de vida adquirido históricamente, si logra arrancar algunas migajas al beneficio es decir a la plusvalía que produce, esta parte puede entrar de modo permanente en la constitución de la nueva base estable del componente social del salario. Por ello el nivel de



- 8 -

vida es un producto histórico de las condiciones generales y de la lucha de clases y el nivel de los salarios puede ser distinto de un país a otro.

Las organizaciones sindicales influyen en la determinación de los salarios, organizando la oferta de trabajo, contraponiendo a la demanda de los capitalistas aumentando el precio de la mercancía fuerza de trabajo empleando armas diversas de lucha como la huelga, logran en parte sus objetivos, resultando de gran utilidad a los trabajadores y al conjunto de la economía.

Las organizaciones sindicales sin embargo, no pueden modificar la estructura fundamental del régimen capitalista de producción que coloca al trabajador asalariado en condiciones de inferioridad social y económica, los límites han sido señalados por Marx en su conferencia a los obreros en Londres en 1865, no obstante pueden obtenerse para los obreros ventajas incluso duraderas" (7).

En las condiciones fundamentales que determinan el

(7) R. AGUILERA, Salario Precio y Ganancia, Madrid España, 1968. Pag. 89.

nivel en torno al cual oscila el salario, intervienen factores ocasionales que a través de la oferta y la demanda provocan el alza o la baja de los salarios, ¿pero será cierta esta afirmación?, pues la misma tuvo vigencia en el pasado durante la época del capitalismo incipiente y cuando predominaban las condiciones de libre competencia, pero en la actualidad ya no es válida por haberse modificado muchas condiciones como las relaciones de fuerza capital y trabajo.

Con las organizaciones sindicales se han logrado conquistas para los trabajadores, pero sin embargo no se ha despojado al trabajador de su carácter de mercancía y en consecuencia el salario sigue tendiendo a cubrir apenas el costo de producción. Superficialmente en la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio de trabajo, llamado precio necesario o natural el cual se expresa en dinero y se habla también de los precios comerciales del trabajo; es decir, de los precios que oscilan por encima o por debajo de su precio necesario.

“¿Pero veamos qué es el valor de una mercancía? la forma materializada del trabajo social invertido para su

producción, y cómo se mide la magnitud de su valor, por la magnitud del trabajo que encierra.

Para poder venderse en el mercado como mercancía, es evidente que el trabajo tendría que existir antes de ser vendido, ahora bien, si el obrero pudiese dar a su trabajo una existencia independiente, vendería mercancía y no trabajo."(8).

"Veremos cómo el valor y los precios de la fuerza de trabajo se transfiguran en forma de salarios; sabemos que el valor diario de la fuerza de trabajo se calcula tomando como base una determinada duración de la jornada de trabajo. Supongamos que la jornada habitual de trabajo es de 12 horas y el valor diario de la fuerza de trabajo Bs 3, expresión en dinero del valor en que se traducen 6 horas de trabajo (la inversión de la maquinaria permite producir en menos tiempo reduciendo las horas de trabajo necesario) si el obrero se le pagan Bs 3,5 estaría pagando

(8) Aunque se diga que el trabajo es una mercancía, no puede confundirse con esas mercancías que se producen para cambiarlas y se lanzan al mercado, donde se cambian en las proporciones correspondientes por otras mercancías que en él se encuentran; el trabajo se crea en el momento mismo en que se acude al mercado; más aún, acude al mercado antes de crearse. (Observations on some verval disputes, etc., pag. 75 y 76).

el valor de su fuerza de trabajo puesta en movimiento durante 12 horas. Pues bien, expresado este valor diario de la fuerza de trabajo como valor del trabajo de un día, tendremos que: el trabajo de 12 horas tiene un valor de Bs 3 por tanto el valor de la fuerza de trabajo determina el valor de éste ó, expresado en dinero su precio necesario. Y, por el contrario si el precio de la fuerza de trabajo difiere de su valor, diferirá también el valor del precio de trabajo.

Como el valor del trabajo no es más que una expresión impropia para designar el valor de la fuerza de trabajo, se desprende por sí mismo que el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para producir su propio valor. En el ejemplo que citamos anteriormente, el valor de la fuerza de trabajo puesta en acción durante 12 horas es de Bs 3, valor para cuya producción necesita 6 horas. En cambio su producto de valor son Bs 6 puesto que funciona durante 12 horas al cabo del día y su producto de valor no depende de lo que ella valga sino de lo que dure su función. Por donde llegamos al resultado, poco satisfactorio a primera vista, de que el trabajador

que arroja un valor de Bs 6 posee un valor de Bs 3.

Observamos además que el valor de Bs 3 en la que se traduce la parte retribuida de la jornada de trabajo, es decir, un trabajo de 6 horas, se presenta como un valor o precio de la jornada total de trabajo de 12 horas en la que se contienen 6 horas de trabajo no retribuido. Como se ve, la forma del salario borra toda huella de división de la jornada de trabajo necesario y trabajo excedente, en trabajo pagado y trabajo no retribuido. Aquí, todo el trabajo aparece como si fuera trabajo retribuido." (9).

Júzguese, pues, de la importancia decisiva que tiene la transformación del valor y precio de la fuerza de trabajo en el salario, es decir, en el valor y precio del trabajo mismo. En esta forma anterior de manifestarse, que oculta y hace invisible la realidad invirtiéndola, todas las mistificaciones del régimen capitalista de producción, todas sus ilusiones libre cambistas todas las frases apologéticas de la economía vulgar.

Situémonos en el punto de vista el obrero que por 12

(9) Carlos MARX, El Capital Tomo I, Crítica de la Economía Política, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, pag. 451.

horas de trabajo percibe el producto de valor de 6 horas de trabajo, digamos Bs 3 para él su trabajo de 12 horas es, en realidad, el medio adquisitivo de los Bs 3 el valor de su fuerza de trabajo podrá variar con el valor de sus medios habituales de vida. Subiendo de Bs 3 a 4 o bajando de Bs 3 a 2 como puede también ocurrir que aún permaneciendo invariable el valor de su fuerza de trabajo, el precio de este sube a 4 o baja a 2, al variar el juego de la oferta y la demanda; pero, por mucho que varíe su precio o su valor arroja siempre 12 horas de trabajo. Por tanto todos los cambios operados en la magnitud del equivalente que recibe se lo representa, lógicamente, como cambios operados respecto al valor o precio de sus 12 horas de trabajo.

El capitalismo lo que quiere es obtener mucho trabajo por la menor cantidad posible de dinero. Por tanto prácticamente al capitalista sólo le interesa la diferencia entre el precio de la fuerza de trabajo y el valor creado por función de éste. Pero como él procura comprar todas las mercancías lo más baratas que puede, cree que su ganancia proviene siempre de esta sencilla malicia, es decir, del hecho de comprar las cosas por menos de lo que valen y de vender por más de su valor, no

cae en cuenta que si realmente existiese algo como el valor del trabajo, y el adquirirlo, paga efectivamente este valor, el capital no existiría, ni su dinero podría, por tanto convertirse en capital. (10).

El verdadero movimiento de los salarios presenta fenómenos que a primera vista parecen demostrar que lo que se paga no es el valor de la fuerza de trabajo, sino el valor de su función, el trabajo mismo.

PLUSVALIA

Es el valor que el trabajo del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo, y el que se apropia gratuitamente de este valor es el capitalista. Marx resuelve el origen de la plusvalía, donde el capitalista desembolsa una determinada suma de dinero, para adquirir medios de producción y para comprar fuerza de trabajo, con el único objetivo de obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial, es decir para obtener plusvalía.

La mercancía fuerza de trabajo tiene la facultad de crear un nuevo valor en el proceso de consumo, dicho

(10) Ob. Cit. El Capital Tomo I Pag. 452.

valor es mayor que el de la propia fuerza de trabajo.

El capitalista obliga al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario, para reproducir el valor de su fuerza de trabajo, de esta manera el obrero asalariado es la única fuente de plusvalía.

La plusvalía expresa la esencia y la particularidad de la forma capitalista de explotación, en la que el plusproducto adquiere la forma de plusvalía, después de descubrir la esencia de la categoría económica de la mercancía fuerza de trabajo, Marx resolvió lo que no había podido resolver toda la economía política que le precedió, descubrió la fuente real que da origen a la plusvalía, oculta tras las relaciones mercantiles.

Al organizar la producción, el capitalista desembolsa una determinada suma de dinero para adquirir medios de producción y para comprar fuerza de trabajo sin perseguir más que un objetivo obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial anticipada por él, es decir: Obtener plusvalía. La plusvalía no puede ser resultado de un cambio no equivalente, dado que la compra y venta de mercancías se efectúa sobre la base de



- 16 -

la ley del valor. Tampoco pueden ser fuente de plusvalía los medios de producción (capital constante), dado que no crean nuevo valor, en el proceso de consumo, es decir en el proceso del trabajo, con la particularidad de que dicho nuevo valor es mayor que el de la propia fuerza de trabajo. El capitalista logra estos fines obligando al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario para reproducir el valor del trabajo, el obrero asalariado es la única fuente de plusvalía. Se aumenta la plusvalía extrayendo plusvalía absoluta y produciendo plusvalía relativa, esta muestra el grado de explotación de los trabajadores, la sed de acumulación bajo el capitalismo no tiene límites. Los capitalistas procuran ampliar incesantemente la producción poniendo para ello en circulación la plusvalía creada por los obreros. Ampliando la producción, lo cual va acompañado de un aumento del número de obreros asalariados sometidos al yugo de la explotación capitalista y elevando la cuota de explotación, la clase de los capitalistas se apropian de una nueva masa de plusvalía cada vez mayor. Por consiguiente, la acumulación del capital lleva a un aumento de la riqueza de la clase capitalista, a intensificar la explotación de la clase obrera.

"Marx hizo un profundo análisis de las relaciones de clase de la sociedad burguesa, puso al descubierto la base económica del antagonismo entre el proletariado y todas las clases explotadoras de la sociedad burguesa. Lenin llamó a la teoría de la plusvalía la piedra angular de la doctrina económica de Marx, el desarrollo del capitalismo cuyo principal motor es la sed de lucro, la obtención de plusvalía conduce inevitablemente a que se agrave la contradicción fundamental del capitalismo, o sea la contradicción entre el carácter social de la producción y la forma capitalista privada de la apropiación de los resultados del trabajo; conduce a que se agudicen las contradicciones de clases y, como consecuencia, al inevitable cambio revolucionario del capitalismo por un modo de producción nuevo, más progresivo, el socialismo." (11).

PLUSVALIA ABSOLUTA

Es aquella obtenida mediante la prolongación de la jornada de trabajo más allá del tiempo necesario de trabajo. Esta adquiere predominio en los sistemas

(11) Borisov/Zhamin/Makarova. Diccionario de Economía Política. Ed. Armadillo, Bogota, Colombia. 1977. pag. 175 y 176.



- 18 -

capitalistas, la plusvalía absoluta se obtiene recurriendo a los trabajos realizados en horas suplementarias, estableciendo jornadas de trabajo prolongadas, así se incrementa el trabajo por unidad de tiempo, elevando la cantidad de trabajo sin retribuir, la producción realizada en este tiempo suplementario, siendo el capitalista el que se apropia de la producción o plusvalía obtenida por el trabajador.

Por ejemplo una jornada de trabajo de 8 horas es ampliada a 10 o 12 horas, en 2 horas de trabajo el obrero ha cubierto el costo de producción, las 6 horas restantes son la apropiación del capital y si esta jornada es ampliada a 10 horas, sigue el trabajador produciendo el costo de producción con 2 horas y las 8 horas restantes constituyen la plusvalía acaparada por el capital.

La plusvalía absoluta alcanza su máxima difusión en los estadios iniciales del capitalismo, cuando en las empresas predominaban los trabajos manuales, cuando apareció y se desarrolló la gran industria maquinizada resultó posible aumentar la plusvalía incrementando sobre todo la productividad del trabajo, la clase obrera, con su tenaz lucha por la reducción de la jornada de trabajo,

logró que, por ley, se limitará considerablemente en los países capitalistas avanzados. Hoy, la burguesía monopolista procura obtener plusvalía absoluta recurriendo en gran escala a los trabajos realizados en horas suplementarias, estableciendo una jornada de trabajo extraordinaria y prolongada para gran parte de los obreros, sobre todo en los países coloniales y en los económicamente dependientes, así como elevado en gran medida la intensidad del trabajo. Cuando este aumenta se incrementa el consumo de trabajo por unidad de trabajo sin retribuir que el capitalista se apropia. El aumento de la intensidad de trabajo en las empresas, que equivale a la prolongación de la jornada de trabajo, constituye un medio de obtener plusvalía absoluta.

PLUSVALIA RELATIVA

Surge a consecuencia de disminuir el tiempo de trabajo necesario y aumentar el tiempo de trabajo adicional, como resultado del crecimiento de la producción, la obtención de plusvalía relativa constituye uno de los medios para aumentar el grado de explotación de los obreros, la plusvalía relativa se obtiene a costa del crecimiento de la productividad. Con una jornada de 8



horas de trabajo, el tiempo de trabajo necesario es de 4 horas, y el grado de explotación será del 100% y por ende disminuye el valor de los medios de subsistencia necesarios para reproducir la fuerza de trabajo, los trabajadores se ven obligados a trabajar por debajo de la fuerza de trabajo, el incremento de la maquinaria y tecnología crea una gran cantidad de plusvalía, es decir que la maquinaria acorta el tiempo necesario de trabajo en la cual se reproduce la fuerza de trabajo y alarga el tiempo suplementario de trabajo, el cual constituye la plusvalía neta del capital.

Si suponemos, que la productividad del trabajo en las ramas que producen medios de subsistencia de los obreros, han crecido en dos veces más; el obrero para producir el valor de su fuerza de trabajo ya no necesita 4 horas, sino 2, permaneciendo invariable la jornada de 8 horas de trabajo, la reducción del tiempo de trabajo necesario a 2 horas aumenta el tiempo de trabajo adicional a 6 horas y, por ende aumenta también la masa de plusvalía de que los capitalistas se apropian. De este modo, la producción de plusvalía relativa aumenta la cuota de plusvalía y el grado de explotación de los obreros. En la actualidad la producción de la plusvalía relativa va no

sólo unida a la reducción del valor de la fuerza de trabajo, sinó, además, a un empeoramiento de la situación de los obreros. Dado el constante paro forzoso masivo, éstos se ven obligados a trabajar por un salario sensiblemente inferior al valor de la fuerza de trabajo. En los países capitalistas, los obreros no tienen más remedio que consumir sucedáneos, más baratos que los otros productos, y por tanto, alimentos, ropa, etc. de peor calidad, los capitalistas utilizan todo esto para obtener plusvalía relativa.

CAPITULO I

DEFINICION DEL SALARIO

CAPITULO I

1.1 EL SALARIO DEFINICION

El trabajador al vender su fuerza de trabajo en beneficio de otra persona, lo que persigue es obtener una remuneración adecuada que le permita atender sus necesidades vitales y las de su familia, por ello se define al salario como la retribución directa e inmediata que recibe el trabajador, en virtud del contrato de la relación de trabajo, a cambio del resultado de su labor en beneficio de un patrón, el salario consiste generalmente en una suma fija no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa.

La palabra salario proviene de la voz latina *salarium* y éste a su vez de *sal*, según la mayoría de las legislaciones el salario es la retribución del trabajo en dinero de curso legal y de valor adquisitivo corriente.

"Resumiendo al decir ^{S.A} que Pérez Botija, el salario es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador

percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional. Trabajo y salario están unidos por una relación efectiva de trabajo, para que el obrero tenga derecho al salario basta que el trabajador ponga a disposición de la empresa su fuerza de trabajo, su capacidad productora". (12)

Entendemos el salario como aquella categoría específica que es propia de la economía capitalista. Esto presupone la existencia de algunas condiciones: La primera es que existan aquellos que poseen los medios de producción y pueden iniciar el proceso productivo; la segunda es que existen aquellos que, por el contrario, no poseen ningún medio de producción, disponiendo solamente de su fuerza de trabajo en el mercado, y cederla a quien tiene los medios de producción, que la compra como comprar carbón, hierro y otras materias primas, para poner en movimiento el proceso productivo.

Ahora bien, esta situación típica de la sociedad capitalista, presupone la libertad individual, pues el trabajador, privado de los medios de producción, debe vender su fuerza de trabajo en cualquier parte.

(12) Ob. Cit., Derecho Social y Legislación del Trabajo, Pág. 465.

El mercado de trabajo nace cuando el empresario capitalista tiene la posibilidad de buscar y comprar la fuerza de trabajo y puede hacerla llegar de una localidad a otra, si el trabajo, la fuerza de trabajo, se convierten en la sociedad capitalista en una mercancía, resulta que su precio estará regulado por las mismas leyes que regulan el precio de las restantes mercaderías. En realidad la ciencia económica siempre ha aplicado al trabajo, las mismas teorías económicas. Así la teoría clásica considera al precio de la mercancía trabajo oscilante, por efecto de la oferta y la demanda, en torno a su valor o costo de producción de la mercancía trabajo y la teoría moderna, rebuscando entre sus peculiares instrumentos analíticos, ha aplicado al trabajo la teoría de la productividad marginal.

Cualquiera que sea el enfoque metodológico, la economía política coincide unánimemente en la cuestión terminológica y llama salario al precio del trabajo; a la retribución del trabajo prestado por el trabajador.

En las sociedades capitalistas existen dos formas principales de salario: por tiempo y a destajo. El salario por tiempo se paga con arreglo al tiempo en que

funciona la fuerza de trabajo (hora, día, semana); ofrece al capitalista amplias posibilidades para aumentar el grado de explotación alargando la jornada laboral. En los casos en que los capitalistas acceden a reducir esta jornada, disminuyen correspondientemente el salario y aumentan la intensidad del trabajo de los obreros. Con el trabajo a destajo (por piezas) el valor de la fuerza de trabajo se paga en dependencia de la cantidad y de la calidad de los artículos elaborados o de las operaciones de producción ejecutadas. Esta forma de salario disimula en mayor medida que el salario por tiempo, la explotación de los obreros. Aparentemente, el obrero vende al capitalista los productos de su trabajo. En realidad, el capitalista se apropia gratuitamente de parte del nuevo valor, como plusvalía.

El salario en el socialismo, está remunerado según el trabajo realizado aplicado en el sector estatal de la economía socialista, remuneración con que se repone en su valor la parte fundamental de los gastos de trabajo necesario de quienes laboran en la esfera de la producción material y de quienes realizan una labor social útil en la esfera de la productividad. El salario bajo el socialismo, expresa relaciones de producción

socialista y sirve como medida de trabajo y como medida de consumo. Su magnitud se halla en dependencia de la cantidad y la calidad del trabajo; caracteriza por ende, la Aportación laboral de cada trabajador. El perfeccionamiento del salario constituye una de las medidas más importantes para utilizar plenamente el estímulo del interés material. Como medida de consumo, el salario sirve de fuente principal para satisfacer las necesidades materiales y culturales de los obreros. El estado socialista fija el nivel de los salarios según un plan, teniendo en cuenta, en primer lugar, las diferencias entre trabajo calificado y no calificado, entre trabajo pesado y no pesado.

La regulación de salarios efectuada con el fin de elevar el salario mínimo y el de muchas categorías bajas, ha sido de gran importancia. Se han eliminado las diferencias salariales entre los departamentos administrativos fijando tarifas únicas por ramas de la producción y por profesionales, el volumen de ingresos reales se eleva en más de 3 ó 5 veces por habitante. Se irá reduciendo sin cesar la diferencia de niveles salariales entre las categorías de trabajadores de baja remuneración y los de remuneración elevada. Este hecho,

junto con la creciente satisfacción de las necesidades de de los trabajadores a cuenta de los fondos sociales de de consumo, creará las premisas del paso a la retribución según las necesidades.

1.2. SALARIO MINIMO

Las primeras medidas para la fijación de los salarios mínimos fueron en Austria en 1876, luego en Nueva Zelandia, Inglaterra, México, Estados Unidos, Brasil, Chile y hace unos años en Francia, Argentina, España y en nuestro país.

Inicialmente su objetivo fue el de evitar la explotación de la mano de obra femenina e infantil y para combatir el llamado "salario del sudor", en el que imperaban las jornadas agotadoras a cambio de bajas retribuciones.

El salario mínimo no tiene el alcance de una retribución rígida y uniforme, no pudiendo ser modificado por las partes en sentido de acordar remuneraciones más



altas. Como su nombre lo indica significa que es el minimum calculado como indispensable para cubrir las necesidades elementales del trabajador y de su familia con referencia a la alimentación, vivienda, vestuario, educación. La prohibición legal busca impedir que se estipulen salarios inferiores al minimo fijado, salvo excepciones cuando se trata de emplear a inválidos, ancianos y personas de capacidad profesional reducida.

Al salario minimo lo definimos reuniendo los siguientes aspectos: a) Es vital, es decir que considera las necesidades vitales del individuo; b) Es minimo, significa que puede ser aumentado pero no disminuido c) Es móvil dado que su reajuste es periódico acorde al mayor o menor costo de vida; d) Es regional o local, variando de acuerdo a las distintas zonas del país; e) No admite diferencia por razones de sexo. f) Admite porcentajes de reducción aplicables a aprendices y empleados por razones de salud y edad.

"La Ley General del Trabajo en su art. 52 define al salario minimo como: La remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al minimo, cuya

fijación según los ramos de trabajo y las zonas del país se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al Trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidades."(13).

Una vez establecido lo que es el salario mínimo, diferenciaremos este con el salario básico para no incurrir en confusiones. El primero considera las necesidades del trabajador como ser humano, el salario básico partiendo de esas mismas necesidades tiene en cuenta además la capacidad profesional del trabajador, las características del trabajo que realiza, de ahí que nunca puede ser inferior al salario mínimo vital, sino siempre en escala superior.

1.2.1 Nivel de Vida

No obstante su riqueza potencial, Bolivia es un país pobre en la actualidad. Debido al bajo nivel de renta nacional, de los salarios reales, el alto grado de analfabetismo y de ignorancia que prevalece entre la población, el nivel de vida en general es bajo y a

(13) LEY GENERAL DEL TRABAJO. Ed.Servando Serrano, Bolivia 1977, pag. 24.

menudo sumamente inadecuado. Sin embargo, las condiciones varían entre las diferentes regiones y los diferentes grupos de población.

1.2.2 Nutrición

A falta de cálculos fidedignos sobre la cantidad de alimentos producidos en el país a un sobre el número de habitantes, no es posible dar cifras detalladas respecto al consumo de alimentos per cápita. Sin embargo, pueden obtenerse algunos ejemplos de consumo entre ciertos grupos seleccionados. Algunos años atrás el Ministerio de Trabajo realizó un estudio del estado de nutrición en la ciudad de La Paz, abarcando 500 familias de asalariados. Las cifras preliminares, dan un consumo promedio de 1.612 calorías diarias por persona (equivalente al consumo de un hombre adulto) el consumo recomendado es de 3.000 calorías al día para un hombre adulto donde su peso oscila entre 70 y 75 Kg. el peso medio de la población en Bolivia es inferior y la necesidad de calorías es también menor, por ello el bajo peso y estatura se deben a deficiencias alimenticias.

De 500 familias 407 no consumen absolutamente nada de leche, mientras que 91 familias consumen entre 100 y 200 litros por día y por persona, en resumen las deficiencias cualitativas del régimen alimenticio se origina en el bajo consumo y en muchos casos en la falta del mismo. Esta deficiencia es grave particularmente tratándose de niños, y éste ayuda a explicar las tasas extraordinariamente altas de mortalidad infantil. Ocupa el siguiente puesto, por su gravedad, el consumo insuficiente, de frutas y verduras frescas, particularmente en el altiplano.

Otros factores deprimentes están en relación al exceso de bebidas alcohólicas, la masticación de la coca sobre todo entre los grupos indígenas; la vida familiar irregular y la maternidad prematura en las mujeres indígenas, todo ello arrastrado por un atraso cultural.

1.3 SALARIO SUFICIENTE DEFINICION

Entendiéndose que el salario suficiente es una nueva proposición, no existe ningún tipo de definición en los textos, pero sin embargo lo definimos como un aporte personal a lo que se considera como salario suficiente.

"El salario suficiente es la remuneración porcentual a la producción del trabajador en condiciones de suficiencia y capacidad de ahorro acorde al nivel de vida".

Primeramente vemos porque es una remuneración porcentual a la producción, pues lo que se pretende con el salario suficiente es que éste sea pagado en relación a la producción del trabajador, sabemos que el trabajador produce un excedente, un algo más, que no es retribuido al obrero y que sería la plusvalía, entonces el salario debe ser pagado en relación a lo que el obrero produce, recortando la plusvalía (parte de ella) en favor del trabajador, es decir que la plusvalía para el empleador, seguirá subsistiendo como necesaria para cubrir sus gastos y obtener ganancias; entendemos a la plusvalía como necesaria para el poseedor de los medios de producción, sin ella no habría razón de existencia de la empresa, pues nuestra pretensión no es la totalidad de ella, sino un porcentaje en favor del trabajador.

Luego el salario suficiente debe ser remunerado en condiciones de suficiencia que permitan al trabajador cubrir sus necesidades y de su familia con soltura, este

salario siempre debe tener en cuenta el nivel de vida, equiparando los gastos con los ingresos.

Por ello el salario suficiente debe ser medido en terminos de canasta familiar y ahorro, es lo primero que debe observarse para hacer un cálculo del salario real del trabajador, de ahí que resulta la siguiente fórmula:
 $CF + A = SS.$

1.4 SALARIO NOMINAL

Es el salario expresado en dinero que percibe el trabajador por la labor realizada, el salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real de salarios, su verdadera magnitud depende del nivel de los precios de los bienes de consumo, del valor de los servicios, de los impuestos etc., hoy el salario real tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos de consumo, así como el incremento de las cargas impositivas, pretendiendo que sea el trabajador el que sostenga el peso de las dificultades económicas gubernamentales.

El salario nominal no está equiparado al salario

real, puesto que el salario nominal de Bs 300 aproximadamente no cubre las necesidades reales del trabajador, frente a una canastaa familiar de Bs. 1.200 . Por ello el salario nominal no puede enfrentar el consumo real del trabajador.

En los países socialistas es diferente el tratamiento existiendo el fondo social de consumo, el cual está destinado a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones del Estado y las organizaciones sociales para dichos fines, aumenta en una tercera parte los ingresos de los trabajadores. A medida que se incrementa la producción social y que se eleva la calificación de los trabajadores se irán acercando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales. Los sistemas capitalistas siempre han votado en favor de un salario nominal que puede ser alto en términos monetarios pero en niveles adquisitivos son bajos, estos salarios son los que están agudizando la crisis obrera por ello y para evitar que los salarios sean excesivamente nominales debemos contar con parámetros reales para medir el salario real, este parámetro es la canasta familiar y los precios de los artículos de consumo. En gobiernos de

devaluaciones constantes y de emisiones inórganicas de dinero, es preferible ganar en especie que en dinero, porque resulta que se pagan millones como salario pero en terminos reales no se compra lo suficiente.

1.5 SALARIO REAL

Es aquel que está expresado en medios de vida y servicios del trabajador, indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios, que puede comprar un trabajador con un salario nominal en dinero, la magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal, también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicio, los precios de los artículos crecen sin cesar, por ello el de consumo salario real del obrero baja, los obreeros luchan por incrementar su salario nominal, pero este incremento no compensa el descenso del salario real, así que el salario nominal no está equiparado con el salario real.

En los países capitalistas, los precios de los artículos, servicios, alquileres y los impuestos crecen sin cesar, la lucha de clases hace que el salario nominal también se modifique, el salario real del obrero tiende a bajar, el aumento del salario nominal sólo se obtiene

gracias a la lucha de clases no compensando el descenso del salario real, puesto que los precios crecen con mayor rapidez.

En el socialismo el salario no es el valor de la fuerza de trabajo, sino que es la expresión en dinero de parte de la renta nacional que corresponde a los obreros para cubrir sus necesidades de consumo y se distribuyen con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo. A medida que va desarrollándose la producción socialista, el salario real se eleva sin cesar. El aumento del salario real bajo el socialismo se basa en el incremento de la productividad del trabajo en la economía nacional.

En el socialismo la remuneración real de la hora de trabajo crece a un ritmo mayor que el ritmo de crecimiento tanto del salario nominal como del real, se debe ello a que bajo el socialismo, la reducción del tiempo de trabajo se da a la vez que se eleva el salario, complementado todo ello por el fondo social de consumo, quien eleva en una tercera parte los ingresos reales.

Las diferencias entre ambos sistemas nos dan opciones de cambio para poder aprender de un sistema

mucho más superior y justo que el que actualmente sustenta nuestra legislación, nuestros parámetros y valores de cambio son defensores a cabalidad de las clases dominantes. Por ellos el trabajador es el único que lucha y seguirá haciéndolo para acortar las diferencias entre el salario nominal y real.

1.6 CLASES DE SALARIO

El salario puede ser individual o colectivo, y distinguimos dos clases de salarios, que son los más importantes, el salario por unidad de tiempo, y el salario por piezas o unidad de obra, entre estos podría clasificarse un tercero que es el salario con prima.

1.6.1 Salario por Unidad de Tiempo

Este toma en cuenta la duración del trabajo que se realiza por (hora, día, semana, mes) independiente de la cantidad de la obra ejecutada, es más frecuente el salario hora, o sea la remuneración del obrero por horas de trabajo efectivo. Este tipo de trabajo facilita el pago de las horas extraordinarias de labor.

En el salario por tiempo hay que distinguir entre la



cuantía total del salario por días, por semanas, etc., y el precio del trabajo, resultará de la división del valor diario medio de la fuerza de trabajo entre el número de horas de la jornadas de trabajo medio. Es decir que el obrero trabajará 8 horas diarias por estas 8 horas el recibirá aparentemente el valor de la fuerza de trabajo, pero como se ve en capítulos anteriores, el salario no cubre el valor de la fuerza de trabajo, por ello el salario por tiempo es un salario nominal simplemente.

1.6.2 Salario por piezas -----

Es aquel que se paga por una obra concreta y determinada, sin considerar el tiempo empleado para ejecutarlo, también se lo denomina salario a destajo o por unidad de obra, en este tipo de salario la remuneración es proporcional al resultado del esfuerzo. Garcia Oviedo opina, que implica una mayor autonomía del trabajo, pues su dependencia al empresario es menor, jurídicamente el contrato de trabajo aquí pierde su calidad de contrato de trabajo semejando más bien un contrato de obra, pero también debe tenerse en cuenta que el trabajador a destajo opera por cuenta y riesgo del

empresario, sin sufrir las consecuencias de pérdida del producto después de su entrega.

El salario por tarea toma en cuenta ambas consideraciones de tiempo y obra, con la obligación para el obrero de producir dentro de un tiempo determinado, suele aplicarse este tipo de salario en las minas, desmontes, construcción de caminos, industria de materiales de construcción, trabajos agrícolas y en general en aquella faena que escapa a la vigilancia inmediata.

Cuando se persigue resultados concretos, unidades facilmente mensurables, más cantidad que calidad de productos se recurre al trabajo por unidad de obra, pues contribuye a acelerar la producción, y el obrero es acicateado por el deseo de ganar más, y procura producir mucho y a veces más del límite normal, terminado por agotar las fuerzas del trabajador.

Por otra parte el salario a destajo es tan irracional como el salario por tiempo. Así, por ejemplo, aunque dos mercancía, después de descontar el valor de los medios de producción empleados en ellas, como

producto de una hora de trabajo valgan Bs 6, el obrero que lo fábrica sólo obtiene por ellas, como precio Bs 3. El salario a destajo no expresa directamente, en realidad ninguna proporción. El valor de cada pieza no se mide por el tiempo de trabajo materializado en ella, sino al revés: el trabajo invertido por el obrero se mide por el número de las piezas que produce. En el salario por tiempo, el trabajo se mide por la duración directa de éste; en el destajo, por la cantidad de productos en que el trabajo se condensa durante un determinado tiempo. Por su parte, el precio del tiempo de trabajo se determina en último resultado por la expresión valor del trabajo de un día = valor de un día de trabajo. Como se ve, el salario por piezas no es más que una modalidad o forma distinta del salario por tiempo.

Lo que hace el salario a destajo es medir la cantidad de producción alcanzada por el obrero. Ejemplo: se hace un contrato para que el carpintero entregue 6 sillas, el comprador evaluará la calidad y la duración del trabajo, supongamos 3 días en este tiempo sus obreros deben producir las mismas 6 sillas y de la misma calidad, entonces el empresario despedirá a los obreros que no produzcan 6 sillas en 3 días.



1.6.3 Salario con Primas -----

Los progresos de la industria moderna, la necesidad de intensificar la producción estimulando la actividad del obrero, y el deseo de retribuir el rendimiento individual con la mayor justeza posible, han dado origen a nuevas modalidades de salarios.

Este salario se lo puede denominar compuesto, porque lo integran dos elementos, un salario-base o salario mínimo que sirve de medio de vida al trabajador, y luego una prima complementaria que es proporcional al rendimiento, al tiempo invertido en; trabajo o al resultado de su labor.

El salario es proporcional y progresivo con relación al rendimiento en el trabajo, se calcula por ejemplo, previamente el producto normal de un obrero medio en la jornada de ocho horas. Todo lo que el obrero produzca por encima de esta medida en igual tiempo es retribuido, como una prima fija por cada unidad de obra excedente.

Ejemplo; un peso por la primera unidad, un peso y medio, dos por la tercera, y así sucesivamente, de tal

modo que el monto del salario total no vaya más allá del doble del salario base.

CAPITULO II

INCIDENCIA DEL SALARIO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO II

2.1 LA SEGURIDAD SOCIAL CONSIDERACIONES

La Seguridad Social es un conjunto de realizaciones prácticas tendientes a garantizar a la mayoría de la población índices elevados de bienestar económico y social, una protección lo más amplia posible de la salud, ocupación remunerada e ingresos suficientes para cubrir todas las contingencias de la vida, a la vez que impulsar el incremento de la producción y de la renta nacional, la plenitud de empleo y la rehabilitación de los inutilizados, constituye, a no dudar parte importante de la política social practicada hoy por todos los Estados con mayor o menor amplitud, de acuerdo con sus medios y recursos.

A decir de Gonzales Posada, el seguro social comprende el conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial, que han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una protección, una seguridad contra los trastornos que suponen la pérdida o disminución sensible de la capacitación laboral y el aumento de sus necesidades

frente a las vicisitudes de la vida.

2.1.1 CONTINGENCIAS CUBIERTAS, DAÑOS ORIGINADOS EN EL EMPLEO

Se facilita asistencia médica a los trabajadores víctimas de daños originados en el empleo, o sea de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dicha asistencia está incluida en un régimen especial el seguro de accidentes.

Algunas leyes recientes han extendido la noción de los daños originados en el empleo a los accidentes ocurridos al dirigirse al trabajo y al regresar de éste. La distinción clásica de las incapacidades es temporal, permanente, parcial y total y es mantenida en la mayoría de las legislaciones, según el grado de incapacidad, varía la prestación del seguro, es decir que la pensión es proporcional al grado de incapacidad.

2.1.2 Enfermedad

El pago de prestaciones de enfermedad, como la incapacidad significa la abstención obligada del trabajo por razones médicas.

La noción de enfermedad excluye generalmente la incapacidad resultante de daños originados en el empleo, la cual está sometida a un régimen distinto. Sin embargo en algunos sistemas no se establecen distinciones, desde el punto de vista de las prestaciones, entre la incapacidad temporal derivada de una causa cualquiera y la que proviene de daños originados por causas del trabajo.

El pago de las prestaciones de enfermedad es casi siempre proporcional a las ganancias del beneficiario, pero en algunos países las prestaciones tienen tasas fijas. Las prestaciones son de acuerdo al grado de enfermedad, existiendo tendencia a alargar el periodo de prestaciones en el caso de enfermedades que probablemente ocasionen incapacidad prolongada, especialmente la tuberculosis, o a abolir el límite de tiempo, como ocurre particularmente bajo los servicios públicos de sanidad o asistencia social.

2.1.3 Invalidez

Se designa habitualmente como invalidez la incapacidad que persiste después de cesar la necesidad de

asistencia médica y por lo tanto, se supone permanente. Puede sobrevenir ya por accidente del oficio o enfermedad profesional, o ajenas al trabajo, frente a este tipo de invalidez el seguro cumple una función protectora, como ser de prestación médica y de subsidios en metálico. En las demás eventualidades, es el seguro que actúa y toma a su cargo a la víctima y familiares dependientes.

Se determina la invalidez teniendo en cuenta la probable capacidad de ganancia en cualquier trabajo remunerado que razonablemente pudiera desempeñar el trabajador, excepto cuando el grado de incapacidad es mínimo.

Por sus consecuencias económicas y sociales, este riesgo resulta ser más temible que cualquier otro, aunque no tan frecuente como la enfermedad, siendo comúnmente un resultado de la enfermedad no tratada a tiempo, de ahí que se constituye en una carga prolongada y costosa.

Las prestaciones de invalidez consisten en pensiones periódicas durante un periodo ilimitado, equivalente a un porcentaje del salario medio anual. La pensión es otorgada generalmente durante los primeros años con

carácter provisional, sometiendo luego al paciente a una severa revisión, que determina si la invalidez ha disminuido o es crónica, si es así se fija la pensión de modo definitivo.

2.1.4 Vejez

Casi todos los Estados se han ocupado de la situación dolorosa de desamparo y angustia económica en que quedan los trabajadores cuando sobreviene la ancianidad al cabo de una larga vida de lucha y de trabajo. A una edad determinada el hombre pierde toda su capacidad para seguir rindiendo servicios útiles, convirtiéndose en una carga para los suyos. El seguro pretende remediar siquiera en parte las consecuencias económicas de este riesgo natural inevitable, supliendo la falta de previsión del individuo o la menguada posibilidad de su salario que no le permite ahorrar.

Las pensiones de vejez son concedidas, por regla general, a la edad en la cual el trabajador se retira normalmente de la vida activa, el pago regular de las cotizaciones concede el derecho a prestaciones suplementarias que varían de acuerdo con el tiempo

durante el cual, el beneficiario ha cumplido con dicho requisito. La edad requerida para obtener los beneficios del seguro es generalmente 65 años, variando de acuerdo a los países como en el nuestro que hasta hace poco fue a los 65 años, pero actualmente es a los 55 años para los hombres y 50 años para las mujeres.

De acuerdo con las normas del seguro social, la mayoría de las legislaciones conceden derecho a pensiones de vejez tan pronto como se complete cierto período mínimo de afiliación al grupo para el cual se dispone el beneficio. La cuantía del mismo se determina en relación con el número de cotizaciones pagadas por el trabajador.

2.1.5 Defunción

Es aquella que tiene por objeto cubrir los gastos funerarios del trabajador asegurado, y otorgar a la vez, un auxilio económico adecuado a los herederos del fallecido. La muerte del sostén de la familia trae dos consecuencias: una inmediata, que consiste en los gastos de entierro conforme a las costumbres del país, y otra que supone la privación del salario con que se atendían

las necesidades de la familia. a) La primera de las contingencias mencionadas se cubren parcialmente por las prestaciones para funerales otorgadas por la seguridad social y que se conceden, en todos los casos sea cual fuere la causa de la defunción, si la muerte se debe a daños originados en el empleo o a otra causa. En otras legislaciones sólo se paga si la muerte se origina por causas de trabajo.

Las prestaciones funerarias consisten siempre en el pago de una suma fija. Esta puede ser calculada para cubrir los gastos de entierro, con un tope máximo, que muchas veces resulta insuficiente o bien una suma determinada sin consideración del costo real de los funerales, en otros países consiste en un porcentaje de los salarios percibidos; b) Las prestaciones de supervivencia, están destinadas a compensar en parte, la pérdida que la familia experimenta, estas prestaciones se otorgan en forma de una pensión a la viuda y los huérfanos y a otras personas que hayan vivido a cargo del fallecido. El derecho de la viuda a las prestaciones de supervivencia no está subordinado a condición alguna si la muerte del causante es debida a daños originados en el empleo, en otros casos se requiere que haya dependido

económicamente del difunto, tener hijos a cargo o haber llegado a una edad avanzada, y en ciertos países estar inválida.

La cuantía de las pensiones se determinan por un porcentaje, variando el mismo de acuerdo a los países, en Bolivia es del 36%, en cuanto a los hijos menores de cierta edad, tienen derecho a pensiones de orfandad o a suplementos que agregen a la pensión de viudez, la pensión para los huérfanos en Bolivia son hasta los 18 años. La renta de viudez es equivalente en Bolivia a un 30% del salario y de orfandad a un 18% .

2.1.6 Maternidad

La maternidad como situación biológica normal en la mujer se presenta de tiempo en tiempo, pues también merecen atención especial de los poderes públicos, desde un punto de vista social y de salubridad.

El parto puede ocasionar graves males tanto para la madre como para el hijo sino es atendido debidamente, siendo necesario el reposo antes del parto y después de éste. La maternidad obliga a la mujer asalariada a



suspender el trabajo, debiendo hacer gastos extraordinarios que exceden a su limitada capacidad, la lactancia del niño queda incluida en la contingencia, así como el cuidado de su salud.

Las prestaciones de maternidad cubren la contingencia, tanto en el aspecto sanitario como económico, en el primero, proporciona a la asegurada asistencia médica, hospitalaria y farmacia durante la preñez, el parto y el puerperio. En el segundo le otorgan una ayuda económica que procura compensar la pérdida del salario, denominada subsidio de maternidad y cuyo monto varia entre el 35 y 100% del mismo, pagadero durante el periodo de reposo obligado que es, generalmente de seis semanas antes y seis semanas después al parto. En algunos países la madre recibe una suma por el nacimiento del hijo, llamada prima de natalidad. Paralelo a estos beneficios está el subsidio de lactancia, que es pagado a la asalariada a condición de que amamante al hijo, anteriormente se regulaba, en un porcentaje del salario medio, inferior al subsidio de maternidad, pero de mayor duración, concedido en dinero o en especie actualmente este subsidio es concedido en especie otorgándosele leche durante un año.

Las prestaciones de maternidad de las asalariadas, pagaderas en el período de abstención del trabajo, están sujetas a condiciones de pago de cotizaciones, variando de un país a otro, en Bolivia es suficiente haber cubierto seis cotizaciones en el año anterior al parto, con un tiempo de inscripción en el seguro de por lo menos nueve meses. El subsidio de maternidad es igual al 50% del salario base de la cotización, pagadero durante las seis semanas anteriores y posteriores al parto, siempre que la asegurada no ejecute ningún trabajo remunerado en ese tiempo.

2.1.7 Manutención de los hijos -----

Las cargas familiares son excesivas y rebasan por lo general las limitadas posibilidades del asegurado. De ahí su inclusión en el cuadro de las contingencias cubiertas por la Seguridad Social, no pudiendo la sociedad y el Estado desentenderse de la protección a las familias con hijos.

Los subsidios familiares son otorgados por el seguro social y son el medio más indicado para acudir en ayuda de las familias con hijos, mediante el desayuno escolar,

suministración gratuita de material escolar, facilidad de transporte, rebaja de ciertos impuestos etc.

Las asignaciones familiares, en su naturaleza juridico-económica, no son otra cosa que un complemento del salario.

En Bolivia las asignaciones familiares son pagadas exclusivamente por los empleadores en algunos grupos de asalariados, como compensación al bajo nivel salarial.

2.1.8 Desempleo

La interrupción del trabajo a consecuencia de haber sido despedido el trabajador y la dificultad de encontrar otra ocupación es un hecho frecuente en la organización económica actual. El alto índice de desocupación, ya sea por la superproducción fabril, la alta tecnificación de la industria y otros factores, han llevado a la Seguridad Social a una honda preocupación del tema, Por ello el Estado acude en ayuda de los cesantes acordándoles, subsidios monetarios, equivalentes a un porcentaje de sus salarios, el seguro de desocupación abarca a ciertas profesiones, sin pretender abarcar todas, exigiendo a los

beneficiarios requisitos de tiempo mínimo de empleo, haber cubierto un número de cotizaciones, hallarse en edad de trabajar, y no rehusar la ocupación que se le ofrezca. Además el importe de las prestaciones tiene que ser necesariamente limitado: un porcentaje del salario medio que ganaba el trabajador.

El solicitante debe hallarse involuntariamente sin empleo, el subsidio puede ser o tasa fija o adaptación porcentual a las ganancias anteriores o a las cotizaciones pagadas. La prestación puede variar según se trate de solteros, casados, adultos, adolescentes, en algunos países según el sexo.

La mayoría de las legislaciones prescriben un límite máximo de duración en el pago de este subsidio, que varía desde 12 semanas hasta 30 semanas según el país.

2.1.9 Análisis Crítico

En base a los aportes es que el seguro social cubre los imprevistos del trabajador, dentro de los diferentes riesgos a los que está expuesto, ahora bien, después de haber hecho este análisis, vemos que la seguridad social

es deficiente puesto que el salario no cubre ni las necesidades más elementales, si el salario fuese suficiente, el trabajador haría aportes mayores al seguro, puesto que el salario sería más alto, claro está que el porcentaje de aportes es el mismo lo que hace que el aporte sea mayor es precisamente un salario más alto.

Si los trabajadores contasen con un salario suficiente que aparte de cubrir sus necesidades satisfactoriamente podría aportar al seguro en un mismo porcentaje, pero en mayor proporción. Deriva que el seguro social es la contraprestación de un servicio por el aporte recibido, es decir, que lo que ingresa por la vía de las aportaciones sale por la vía de las prestaciones, y si ese aporte es bueno la prestación lo será también.

Con el salario suficiente habra un aumento de los aportes, y por tanto las cajas de seguro podrán contar con las medicinas indicadas, en las cantidades requeridas, y la calidad necesitada, puesto que en la actualidad, muchas veces se suministran medicinas vencidas, todo ello por la falta de recursos de las cajas aseguradoras.

El salario suficiente permitirá la contratación de personal médico y para-médico en el número indicado cubriendo la demanda de los asegurados evitando las largas esperas reduciendo de esta manera también la excesiva burocracia para los pacientes de emergencia.

Por otra parte los riesgos de invalidez, muerte, vejez, etc. serían también mayores en cuantía, pudiendo percibir una pensión de asistencia digna y acorde a las necesidades, pues el salario suficiente da mayor posibilidad de que estos riesgos sean cubiertos no en calidad de dádiva, sino en condiciones humanas.

Hemos visto que los rentistas, gracias a su magro salario no pueden solventar sus gastos, pues ni siquiera los trabajadores activos pueden cubrir sus necesidades muchos menos los pasivos.

Para finalizar vemos que las contingencias son cubiertas en base a las cotizaciones realizadas por los trabajadores y para cubrir cualquier riesgo éste se lo hará en base al salario medio, porcentualmente; si este salario es deficiente, las prestaciones de invalidez, vejez, muerte, etc. no son cubiertos a los niveles

requeridos, los desayunos escolares el material escolar subvencionado y otros son una simple teoría, mencionada como una ayuda al trabajador y que conforma un medio más de pago, el seguro de desempleo, el cual no tiene vigencia precisamente por las bajas aportaciones a las cajas aseguradoras y otros detalles más que hacen que la lucha por el salario suficiente no sólo sea un deber de los trabajadores activos sino también de los que han cesado su trabajo por diferentes circunstancias.



CAPITULO III

ANALISIS DIALECTICO DEL SALARIO

CAPITULO III

3.1. CONSIDERACIONES

La dialéctica es una ley general del desarrollo, evolución y contingencia de la naturaleza la sociedad y el pensamiento, pero sucede que en nuestro país no ha existido una evolución de la categoría salario, ocurriendo que este se encuentra en situación precaria y de franca explotación, que hoy soporta el trabajador, este salario no ha evolucionado acorde a las necesidades del trabajador, este salario y su falta de evolución hace que entremos en un análisis inevitable, puesto que la dialéctica es el centro de la evolución del hombre y su pensamiento por ello analizaremos las tres leyes de la dialéctica que apoyarán nuestro trabajo para demostrar la falta de evolución del salario, pero lo bueno de esta ley es que no solo hace una crítica mostrando las deficiencias sino que también aporta las soluciones que salen del mismo mal.

3.2 UNIDAD Y LUCHA DE CONTRARIOS

El desarrollo es imposible sin contradicciones y sin superación de ellas. Al analizar el salario entramos en una contradicción, entre un salario mínimo sin evolución y su contrario y un salario suficiente en evolución, esta contradicción debe superarse para que haya desarrollo, dicho desarrollo se dará con la aplicación de un nuevo salario que vendrá a convertirse en su contrario, y un salario suficiente en evolución, esta contradicción debe superarse para que haya desarrollo, dicho desarrollo se dará con la aplicación de un nuevo salario, proponemos al salario suficiente para oponer al salario mínimo, mientras no haya cambio no habrá desarrollo y el salario seguirá estatico.

Se deriva de ello que el salario mínimo (sin evolución) es contrario del salario suficiente (en evolución), esta contradicción debe resolverse para que haya paso al desarrollo al cambio y la evolución, tal como nos advierte la negación de la negación entre estas contradicciones debe subsistir siempre lo nuevo ante lo viejo y lo bueno ante lo malo, por ello el salario

suficiente saca fuerzas de la contradicción que se da con el salario mínimo emanando de este mismo que deberá por fuerza cambiar, para poder evolucionar.

3.2.1 Los contrarios forman una unidad, son inseparables

aunque se oponen dentro de un todo.-

En este caso dos cosas son iguales y diferentes entre sí. Ej, el polo positivo y el polo negativo son diferentes cuando hay lucha de contrarios y son iguales cuando hay unidad de contrarios, pero esa unidad no es permanente así que se separan dando lugar al cambio y desarrollo. El polo positivo y el negativo son diferentes por su misma constitución de carga y energía, pero cuando se unen son iguales, porque sacan un resultado común que es la luz, así el hombre y la mujer son diferentes sexualmente pero en su unión dan origen a un niño, es decir que de la unión de contrarios siempre se saca un resultado positivo, al cual pretendemos arribar al hablar del salario.

El salario mínimo y el salario suficiente son iguales cuando hablamos de salario en torno a una unidad de contrarios, puesto que ambos son salario al fin de

cuentas, pero son diferentes cuando existe una lucha entre ambos, al hablar de sus propiedades intrinsecas. Ej. El salario mínimo polo negativo y el salario suficiente polo positivo entre ambos existe una unidad no permamente, y una lucha absoluta que dará origen al cambio, pero cuando estan en lucha hay desarrollo, entonces habrá luz.

3.2.2 La lucha de contrarios es absoluta mientras que la

unidad es relativa

En forma absoluta hay lucha lo que determina que la unión sea momentanea, pero dicha unión, será momentanea, solo lo suficiente como para que se opere el cambio, este nuevo cambio espera su turno para pasar a ser viejo y ser cambiado por otro nuevo, es decir que lo que hoy es causa mañana será efecto, por ello el salario suficiente y el salario mínimo estan luchando constantemente, se uniran en forma eventual y luego lucharán de nuevo dando paso al cambio deseado, de un salario suficiente por un salario mínimo.

3.2.3 Si la unidad de contrarios existiría siempre no

habría posibilidad de movimiento y cambio

Precisamente lo que da origen al cambio es la unidad, pero ésta no debe ser permanente por que de serlo así no habría posibilidad de cambio, es decir que si una idea afín o común entre los hombres existiera siempre no habría cambio y todo sería estático sin evolución porque todos los hombres piensan lo mismo, pero como pensamos diferente y muy variado, precisamente esas diferencias hacen que haya posibilidad de cambio y cambio significa evolución, ese mismo cambio buscamos en el salario puesto que opone a otro salario muy diferente, entre estas diferencias debe surgir uno solo que será el salario suficiente, pero este salario que hoy es bueno mañana no será malo, sino que caerá en deshuso y será reemplazado por uno nuevo puesto que los contrarios siempre estan en movimiento precisamente para que haya cambio. Por ello el salario suficiente y el salario mínimo se unirán temporalmente, esa unidad se romperá con la lucha para dar paso al cambio deseado y viceversa.

3.2.4 La lucha de contrarios prepara el cambio

cualitativo

Hemos establecido que de la lucha de contrarios sacamos un resultado final, este resultado es el deseado, pero para que sea así es necesario que sea cualitativo, es decir que cambie la esencia de la cosa, puesto que al cambiar esa esencia se estaría cambiando desde sus raíces. Por ello al luchar el salario mínimo con el salario suficiente se está preparando el cambio de un salario cualitativamente mejor, puesto que lo que se pretende es cambiar la calidad, solo así cambiaremos la esencia de la cosa, un cambio de esta naturaleza reemplaza necesariamente a otro, dicho más claramente lo esencial reemplaza a lo que no lo es.

3.2.5 Contradicciones antagónicas y no antagónicas

Estas contradicciones permiten establecer diferencias no solo de pensamiento sino también de modo de vida, es decir que habrá diferencias grandes o pequeñas, según la clase a la que se pertenece, para implantar un salario suficiente debemos tener en cuenta estas contradicciones, las antagónicas (burgueses -proletariado) en este caso la resistencia al

salario suficiente será grande y las contradicciones se resolverán mediante la fuerza, es decir que para que haya superación de una de ellas los contrarios deben eliminar las bases y la esencia que los engendra, en este caso se debe eliminar el art. 52 que es el que engendra el salario en Bolivia. Por otra parte tenemos las diferencias no antagónicas (campesinos-obreros), donde existen diferencias y contradicciones pero no antagónicas es decir que pueden ser reconciliables, pues estas diferencias no son abismales. De ahí que el cambio del salario mínimo por el salario suficiente se puede lograr pacíficamente mediante el entendimiento, al menos las clases no antagónicas están de acuerdo en este tipo de cambio. el cambio se daría pacíficamente tanto en cuanto la clase burguesa entienda este cambio como necesario, las contradicciones antagónicas opondrán el cambio con mayor resistencia, en este caso los empresarios y burgueses. De no haber un entendimiento entre clases podrá haber choques violentos.

3.3 TRANSFORMACION DE CALIDAD EN CANTIDAD

Es decir que determina lo que es una cosa y la diferencia de otra, pues la calidad es la esencia de la

cosa, porque al cambiar la calidad cambiamos la esencia. Nuestro planteamiento va dirigido a ese cambio al cambio cualitativo pues lo que se pretende es cambiar el salario desde su esencia y no realizar un simple cambio de nombre que no sería una verdadera ayuda para el trabajador.

3.3.1 El cambio cualitativo siempre modifica la esencia

y la transforma en otra

En la calidad de la cosa está la esencia pues al cambiar ésta estamos haciendo una modificación substancial, es decir que el salario suficiente esta propuesto como un cambio cualitativo, porque lo que se pretende es cambiar la esencia del salario y no un simple aumento, por ello el salario suficiente surge frente al salario mínimo como un cambio esencial y cualitativo.

Ej.: Un vaso de Whisky puro es calidad; un vaso de whisky con agua es cantidad; en el segundo se opera un cambio pero no substancial puesto que sigue siendo Whisky pero con agua, no se pretende cambiar la cantidad sino la calidad, porque es precisamente aquí donde se encuentra la esencia, por ello el cambio deseado no es de aumentar agua al whisky sino de cambiarlo por

coñac, así estaríamos verdaderamente logrando un cambio importante. El cambio del salario suficiente por el salario mínimo es de esencia desde sus bases, puesto que los cambios cuantitativos no ejercen influencia decisiva sobre la esencia de la cosa.

3.3.2 El cambio cualitativo es violento

Este tipo de cambio se dará, mediante saltos (la revolución), pero también es proceso de maduración, es decir que cuando se cambia algo totalmente esencial para un sistema en este caso el capitalista, saltan las armellas que sostienen la puerta por donde sólo pasan ciertos privilegiados, en otras palabras cuando se cambia algo substancial hay un desorden una desorganización que la produce el mismo cambio, pues este cambio producirá transtornos porque no será pacífico sino que el obrero debe luchar por este cambio, los empresarios no concederán nada gratuitamente, más bien se verán aferrados a mantener el sistema actual de política salarial.

Para que el salario suficiente logre sus objetivos debemos dar tiempo de maduración, pero es necesario un

cambio de la esencia, no se propone como único medio de cambio una revolución o cambio violento, sino un agotamiento de los medios pacíficos y del diálogo, no se incita a ningún acto violento, pero no dados los resultados por la vía pacífica el obrero luchará violentamente para obtener un mejor salario.

3.3.3 El cambio cualitativo se dará de acuerdo a la

esencia de la cosa

Es decir que el cambio se dará en la magnitud y con la rapidez que su esencia lo determine, es decir que si un planteamiento es bueno o urgente en su esencia el cambio demandará menos tiempo, pero no por ello se debe olvidar que para todo cambio hay un proceso de maduración.

Este cambio es esencialmente necesario, puesto que los obreros lo reclaman todos los días, al considerar el cambio como importante en su esencia el mismo se dará con apoyo de los obreros y con la contingencia de la dialéctica.



3.4 NEGACION DE LA NEGACION

Es decir que en el desarrollo existe un proceso progresivo un movimiento en línea ascendente, éste movimiento siempre va hacia adelante y en progreso, por ello el salario suficiente debe seguir este movimiento de la negación para ascender y desarrollarse progresivamente, es decir que el salario suficiente negará al salario mínimo y de esta negación surgirá uno solo que, es en este caso el salario suficiente.

Lo malo niega a lo bueno o es su contrario, pero no pueden coexistir ambos, así que uno debe desaparecer, pero como la dialéctica es progresiva, nunca va hacia atrás, entonces siempre superará lo bueno a lo malo, en este caso el salario suficiente superará al salario mínimo.

3.4.1. Tesis, antítesis y síntesis

El punto de partida dentro de la negación de la negación es la tesis, la cual es una proposición X, que será negada por la antítesis, y esta también será negada por la síntesis que es el resultado final, nuestra

proposición del salario suficiente cumple estos requisitos exigidos por la dialéctica, puesto que la tesis es (dentro de la negación) El salario debe cambiar, porque se considera al actual salario como explotador y sin evolución, la antítesis o lo que refuta a nuestro planteamiento es el salario mínimo que se considera todavía un buen salario y niega de esta manera a la idea de cambio planteada por la tesis, la antítesis niega a ambas para sacar un resultado siendo una síntesis la proposición del salario suficiente.

Resumiremos para finalizar este capítulo, esquematizando nuestra proposición.

TESIS - El salario mínimo debe cambiar

ANTITESIS- Salario mínimo

SINTESIS - Salario suficiente

CAPITULO IV

EL SALARIO EN BOLIVIA

CAPITULO IV

4.1. ANALISIS DEL DECRETO SUPREMO 21060

El salario en Bolivia como sabemos está determinado por el art. 52 de la L.G.T. donde se establece un salario mínimo, en la actualidad este salario es de Bs.120 y el mismo no cubre ni el costo de la canasta familiar, ni las necesidades más básicas. Contratar por un salario menos del que se necesita para poder vivir es obligar al trabajador a una muerte lenta y esta agonía se prolonga más, gracias al D.S. 21060 el mismo que analizamos a continuación.

Con este Decreto hemos retrocedido a una política neoliberal la misma que no ha sido diseñada por teóricos o políticos bolivianos, existen pues términos económicos, como los paquetes del F.M.I. así como los trabajos de M. Friedman y la escuela de Chicago, que se mueven en torno al neoliberalismo.

En esencia el D.S. 21060 busca asegurar la más

absoluta libertad para que las fuerzas del mercado establezcan las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad. Toda intervención extraña al mercado debe ser suprimida o contrarestada. Un buen Estado es aquel que reduce su actividad a las funciones de administración, justicia, defensa, policía y relaciones exteriores como señalaba Adam Smith fundador de la escuela de Manchester. El Estado debe tener la menor injerencia posible dentro de la actividad económica suprimiendo las funciones económicas y sociales, eliminando los organismos públicos no esenciales, disolviendo empresas públicas para seguir el postulado del pensamiento liberal de aquellos tiempos para implantar la famosa frase de "dejar hacer dejar pasar".

"El modelo se estructura a partir de ciertas piezas claves. Entre ellas destacan la libertad de precios y salarios, libertad cambiaria, apertura total al exterior, libre contratación y traslado de las actividades económicas rentables a la empresa privada. La proposición del M. Friedman para suprimir el Banco Central es importante, pero no esencial. Si alguna de estas piezas no se incluye, o se deforma, el modelo queda incompleto y desaparece su coherencia interna.

El D.S. 21060 no deja grados de libertad para posibles ajustes sustantivos. En este sentido, es un modelo cerrado. Si, por ejemplo, se introduce cualquier forma de control de precios o se fijan por disposición legal los salarios, o se restringen las corrientes comerciales externas, o se elimina la libre contratación, el modelo queda cojo. Su coherencia interna está definida a partir de estos elementos. Los demás detalles del D.S. 21060 forman lo que se llama "medidas colaterales" o complementarias para el logro de los objetivos esenciales.

Como se ve, es un modelo de anti-política económica, puesto que se orienta a quitar al Estado su capacidad de acción en lo económico, o lo que es lo mismo, impedirle que haga política económica" (14).

Este modelo según críticos de la economía no condice con la realidad boliviana; puesto que las fuerzas de mercado son incapaces de organizar por si solas: el funcionamiento de la economía en una escala ampliada, tampoco podrian sostener un proceso de reproducción simple, pues resulta que la inversión de producción es

(14) PABLO RAMOS. El Neo Liberalismo en Acción. Imprenta Papiro. La Paz - Bolivia 1986.pag. 11-12



insuficiente, cuando ésta no es coadyuvada por el Estado, la baja producción y formación de monopolios es inevitable, como señala el Lic. Pablo Ramos "el desmantelamiento del Estado es el objetivo principal".

"Pretender reimplantar la libre contratación no sólo es negar la Constitución Política del Estado y el largo trayecto en legislación del trabajo y de los contratos colectivos, sino también implica colocar al trabajador en situación de absoluta indefensa frente al capital. Esto significa pretender negar que el trabajador boliviano es el actor principal de todos los procesos históricos, no sólo en lo formal. Cualquier Estado que niegue las conquistas sociales de la nación trabajadora no podrá lograr el consenso mínimo para asegurar el equilibrio social indispensable en el funcionamiento de toda sociedad moderna. Ello significa negar la función mediadora del Estado pero además lo colocaría abiertamente como instrumento de las clases dominantes.

Luego la apertura al exterior conduce inevitablemente a la desindustrialización, al destruir las pocas actividades de este tipo que todavía subsisten, a pesar de la crisis. No se trata únicamente de aquellas

empresas creadas para beneficiarse del tipo de cambio o de una irracional protección arancelaria, sino que las que procesan materias primas nacionales y que no podrán competir con los similares importados." (15).

El D.S. 21060 retorna al comercio exterior y teorías del librecambio, principios fundados por Adam Smith (1776) y David Ricardo (1817) este Decreto deja en libertad para realizar operaciones comerciales de importación, con excepción de las que afectan la salud pública y la seguridad del Estado, pudiendo importarse sin restricción, para ello no se ha tenido en cuenta si existe o no producción nacional. Por ejemplo los artículos de primera necesidad, como huevos, carne, etc., tienen menor precio los importados, de ahí que la importación es ilimitada, y también se han rebajado los aranceles para los productos de consumo y se han elevado para las materias primas, maquinarias y otros, por ello no se toma en cuenta los artículos esenciales de producción y consumo. Tampoco se toma en cuenta la desigualdad entre la industria nacional y la de otros países que cuentan con mayor avance tecnológico, frente a

(15) PABLO RAMOS. Ob. Cit. Pag. 12-13.

nuestra inferior tecnología, trabajandose a niveles de producción bajos que elevan el costo de producción impidiendo la competencia con otros mercados del exterior, pues estas medidas neoliberales son las que liquidan la industria nacional.

4.2. LIBRE CONTRATACION

Como medida impuesta por el Estado mediante el mencionado Decreto se esta garantizando la libre contratación sin que las leyes y el Estado puedan regular este tipo de relaciones obrero patronales, los que poseen la propiedad privada sobre los medios de producción, las herramientas maquinarias, etc., frente a los que sólo poseen la fuerza de trabajo acrecienta las diferencias entre ambos, donde el empleador determina el salario a pagar sin que éste pueda tener elección, al decir de Bertoldo, "la única libertad que tiene el trabajador es de escoger el palo donde se va ha ahorcar", pues esta gran verdad se ha agudizado con este Decreto que hace que las conquistas sociales de los trabajadores se vean por tierra, pues el art. 152 de la Constitución Política del Estado determina que el trabajo como un deber y un derecho debe ser respetado, así mismo el art.157 declara

que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado y que la Ley regula sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos. Estas conquistas ya logradas en la ley hoy son sólo una ficción que no se cumple.

4.3. CONGELAMIENTO DE SALARIOS

El art. 55 del D.S. 21060 no puede ser más claro y mostrar su parcialización con los sectores empresariales, pues determina que las empresas públicas y privadas podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo.

Fue esperado este Decreto para proceder al despido masivo de todos aquellos trabajadores que no cumplan funciones gravitantes, como aquellos que desempeñan actividades sindicales y los trabajadores que tienen muchos años de servicios, lo cual les permite obtener un alto porcentaje de bono de antigüedad y otros beneficios, pues estos están en riesgo de perder su empleo, todo ello porque conviene a la empresa evitar el costo de los beneficios sociales del personal antiguo.

Posteriormente la desocupación de la mano de obra a causa de estos despidos crea una ficción más de carácter transitorio que sería el beneficio de los relocalizados (art. 56) contradiciéndose este decreto pues tiene un propósito aparente de defender los empleos. Luego el art. 62 se refiere a la remuneración de los trabajadores del sector privado el cual se puede establecer a través de negociaciones, abandonando el salario mínimo o básico cualquier sistema de control e intervención del Estado en la fijación de salarios.

Estas medidas han determinado que los empresarios controlen y regulen el nivel de salarios que más les convengan, llevándolo hasta el límite más bajo posible.

4.4. LIBERTAD DE PRECIOS

El art. 72 del D.S. 21060 determina que los precios de los bienes y servicios se establecen libremente en todo el territorio de la República de Bolivia. Complementando de esta manera la política neoliberal impuesta por el mencionado Decreto, dejando al Estado al margen de imponer una política de precios, haciendo éste como mencionaba Adam Smith, simplemente una labor de policía y de no intervención en política económica, si

bien es cierto que el art. 73 determina que el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, puede realizar importaciones adquisiciones y garantizar el abastecimiento de artículos de primera necesidad a precios competitivos, pero esta es una medida complementaria que puede ser usada o no según los casos. Lo cierto es que desaparece el control de precios, solamente son controlados los precios de algunos sectores como los rubros de hidrocarburos, transporte, energía eléctrica, teléfonos, productos farmacéuticos.

Los precios de los productos de primera necesidad, alquileres, canasta familiar y otros, están librados a la oferta y la demanda, donde se determinan precios al libre albedrío de los ofertantes, de todo ello se puede deducir que hay una tendencia a disminuir la intervención estatal y de incrementar la dolarización.

Con todas estas medidas se eliminan interferencias que inciden en la formación de los precios, al margen de las leyes del mercado, la oferta y la demanda determinan el nivel de precios y a su vez los precios son los indicadores para la asignación de recursos y la división del trabajo social.

Como quiera que la libertad de precios determina parámetros de cambios en los productos y artículos de primera necesidad, lo mismo sucede con los salarios que están librados a la voluntad de los empleadores quienes tienen libertad para determinar el salario a pagar y por ende los salarios son bajos, aparte de que existe un salario mínimo irrisorio, se tiene como complemento y a favor del capitalismo una libertad en la fijación de los salarios lo cual termina en una catástrofe de salario para los trabajadores, de todo ello deducimos que el D.S. 21060 favorece netamente a los intereses del capitalismo que son los que venden al precio que ellos mismos imponen y que por supuesto es elevado, y pagan un salario bajo que ellos también determinan porque así conviene a sus intereses. Inclusive se ha visto que el Seguro Social de Caminos ha disminuido el salario a sus empleados en un 10%, hecho que ha sido objeto de reclamos y protestas, pero como no hay leyes ni conquistas sociales que valgan frente al 21060, se puede avasallar los derechos de los trabajadores en la medida en que se desee.

4.5. DESPIDO DE PERSONAL

El Estado ha sido el más importante empleador habiendo tenido crecimiento enorme en las 2 últimas décadas, pues los cambios de gobierno hacen que se incrementen los trabajos para favorecer a los partidarios, burocatizando el Estado y haciendo de este un ente que debe soportar todas las cargas de desempleo.

El despido del personal obedece a la necesidad de disminuir el déficit fiscal y frenar la inflación, pero dicha reducción ampliamente recomendada por el F.M.I. no logra los objetivos deseados por si sola se recurre a todos los medios de que dispone el neoliberalismo, las empresas públicas y privadas tienen la libertad de despedir y contratar libremente, de ésta manera el desempleo de la clase obrera y de las capas medias se va acrecentando de manera extraordinaria y debido a ello, en la negociación obrero patronal para fijar salarios, aumentan las ventajas de los empleadores y se agudizan las desventajas de los trabajadores para conseguir empleo y un buen salario, por ende los patronos no realizarán grandes esfuerzos para determinar salarios bajos, sino que estos llegarán por si solos, también librados a la oferta y la demanda.

SALARIO REAL ANUAL POR SECTORES

(En pesos bolivianos de 1980)

RAMAS DE ACTIVIDAD	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
SALARIO REAL ANUAL DE PRODUCTIVOS	36,153	32,874	23,747	26,165	30,288	18,964	20,572	24,533
Agricultura, caza, silvicultura	18,217	16,610	11,358	12,022	15,050	9,547	10,346	13,654
Minerales metálicos y no metálicos	54,720	48,233	48,444	56,218	55,568	14,209	28,209	50,276
Petróleo crudo y gas natural	168,480	176,577	125,681	135,145	278,304	143,353	81,460	103,141
Industrias manufacturadas	62,184	55,807	40,562	54,440	68,527	39,430	45,957	48,157
Construcción y obras públicas	65,712	61,811	30,523	28,002	41,649	20,398	19,840	31,800
Electricidad, gas y agua	89,028	77,504	87,869	67,160	92,015	56,983	51,932	70,968
Transporte, almacenamiento y comunicación	83,364	77,177	65,130	64,149	46,647	53,731	54,172	53,622
SALARIO REAL ANUAL DE IMPRODUCTIVOS	64,355	58,430	35,635	37,701	48,983	31,338	33,209	49,390
Comercio	79,512	72,427	46,689	47,960	47,949	37,900	45,301	63,469
Bancos Seguros	124,542	114,330	75,778	63,974	85,541	56,014	49,510	62,755
Servicios públicos y privados	56,052	50,985	30,450	28,817	47,912	28,162	28,414	44,007
SALARIO REAL ANUAL PROMEDIO	43,908	40,102	27,404	28,686	35,971	22,776	24,682	32,595

Fuente: Elaboración - CEDLA - UAE, en base a información del CONALSA, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

CUADRO DE OCUPACION Y DESOCUPACION

AÑO	POBLACION TOTAL	FEA	POBLACION OCUPADA	TASA DE OCUPACION	TASA DE DESOCUP.
1978	5,292,497	1,709,276	1,628,940	95	5
1979	5,433,412	1,776,440	1,676,970	94	6
1980	5,579,367	1,824,830	1,719,590	94	6
1981	5,729,985	1,865,070	1,684,535	90	10
1982	5,884,895	1,916,730	1,707,950	89	11
1983	6,044,691	1,930,356	1,678,570	87	13
1984	6,209,833	2,030,826	1,705,492	84	16
1985	6,380,973	2,062,168	1,685,800	82	18
1986	6,557,960	2,147,377	1,661,426	77	23

Fuente: Elaboración, Banco Central de Bolivia

CAPITULO V

EL SALARIO MINIMO. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO V

5.1. SALARIO MINIMO

Salario mínimo significa un cálculo de las necesidades mínimas del trabajador, se habló de un salario mínimo pero nunca de un salario medio o suficiente, gracias a ese mínimo es que el trabajador también tiene niveles de vida mínimos, el salario mínimo debe ser aumentado pero no disminuido, pero como ya hemos analizado el salario nominal y real y su baja constante de este último debido a las cargas impositivas, inflaciones, etc. ahondan la crisis del salario mínimo, haciendo que el trabajador soporte el peso de un salario que no se equipara a sus necesidades, pues nuestra crítica a este tipo de salario conlleva una solución y una consiguiente evolución del mismo.

5.2. ES VITAL, ES MINIMO, NO ES MOVIL

Es vital, porque considera las necesidades vitales del individuo, que son mayores en el padre de familia que del soltero, es decir que el salario vital, debe considerar como su nombre lo indica necesidades que son



indispensables para vivir, pero sucede que esta concepción dentro del salario mínimo es demasiado vital es decir que sólo se cubre lo que se necesita para alimentarse y ni siquiera en condiciones de suficiencia, analizando diferentes niveles salariales.

Es cierto que el salario debe ser vital pero no en demasía porque caería en el error de cubrir sólo esas necesidades vitales y no la de ahorro, de proyección al futuro, etc. el salario vital actual es un salario alimenticio del día, hoy se come mañana es una incógnita librada a la suerte, el salario vital es efecto del salario mínimo que solamente sirve para reponer la fuerza de trabajo, son tan bajos ambos que se confunden, es decir que la terminología de mínimo no podía estar mejor calificada, porque realmente es mínimo.

Es móvil puesto que puede ser reajustado periódicamente atento al mayor o menor costo de vida, es otra figura teórica, puesto que los salarios si han sido aumentados, no se lo hizo en la proporción del costo de vida, por ello los salarios constantemente van perdiendo su valor adquisitivo, pues vemos que el gobierno hace un aumento irrisorio al salario mínimo, de Bs 60 a Bs 120, a

este reajuste no se le puede llamar móvil, porque el costo de vida es otro, respondiendo a la realidad de Bs 1.200 que es el costo de la canasta familiar, por ello el salario mínimo tampoco es vital en la práctica solamente es una figura jurídica que no se cumple.

5.3. PETICION DE AUMENTOS FRECUENTES

El trabajador al ver su salario tan disminuido por las constantes alzas del costo, y partiendo de un salario que desde un principio no es bueno, se verá obligado a pedir aumentos constantemente, mediante sus organismos sindicales, recurriendo incluso a medidas extremas como la huelga, paros, etc., y como resultado de estas medidas se paraliza la producción y por ende existen pérdidas para la misma, la petición de aumentos constantes acarrea problemas de devaluaciones, y especulación de precios, etapa por demás conocida en el periodo de Gobierno de la U.D.P., estas peticiones de aumento son el último recurso de los trabajadores que tratan de defender su poder adquisitivo a toda costa, pero dichos aumentos constantes no le caen bien a la economía del país, es mejor determinar un salario base más fuerte que estar constantemente revisando los

salarios.

5.4. CONCENTRACION EXCESIVA DEL CAPITAL

El capital en exceso se ha concentrado en pocas manos, donde los capitalistas, propietarios de los medios de producción, han aprovechado enormemente la plusvalía obtenida, para destinar ese mismo ingreso, nuevamente al proceso productivo, así generar una vez más, más capital, siendo este un círculo repetitivo interminable, pues el capital genera más capital y todo ello gracias al trabajo de los asalariados, puesto que ellos son la única fuente de riqueza, el trabajador empobrecido no tiene capacidad de ingresar minimamente en la acumulación de un pequeño capital, puesto que su salario es esencialmente alimenticio.

Una vez que se aumenta el volumen del capital como resultado de la capitalización, de la acumulación de plusvalía. La concentración de capital se realiza a costa de transformar en capital parte de la plusvalía que los obreros crean. Capitalizando la plusvalía, se aumenta el capital utilizable productivamente y ello sirve de base para ampliar las dimensiones de la producción, premisa para que se incremente la productividad del trabajo

social y aumente la ganancia de los capitalistas. La concentración del capital y de la producción sirvió de base económica al nacimiento y desarrollo de los monopolios y a la transición a la fase imperialista del capitalismo.

En la actualidad, una tercera parte de la producción industrial del mundo capitalista se halla concentrada en manos, tan solo de doscientos grandes monopolios.

5.5. ADMITE EXPLOTACION

El salario mínimo respondiendo a un sistema capitalista, se considera al mismo como la fuerza de trabajo vendida por el obrero asalariado, después de trabajar un determinado tiempo, recibiendo por ello una suma de dinero en calidad de salario. Aparentemente al obrero se le paga todo el trabajo, pero como quiera que el trabajo fuente de todo valor no posee valor, tampoco puede tener precio, lo que se paga en forma de salario no es toda la jornada sino únicamente la parte en que se reproduce lo equivalente al valor de la fuerza de trabajo y durante la otra parte no pagada se crea la plusvalía de la cual se apropia el capitalista, en su afán de obtener beneficios los capitalistas disminuyen el salario por

debajo del valor de la fuerza de trabajo, y si esta remuneración es en condiciones desfavorables para el trabajador no se da más que una explotación grande hacia el trabajador, por ello el salario mínimo es remunerador de un salario inferior y por debajo del costo de producción. Por no remunerar ni los gastos básicos de la canasta familiar, el salario mínimo es un salario que tiende a explotar la fuerza de trabajo.

5.6. NO ADMITE CAPACIDAD DE AHORRO

El salario mínimo cubre los gastos más esenciales de alimentación en forma deficiente, no dando margen ni siquiera para poder cubrir otro tipo de gastos indispensables, como la capacidad profesional o recreación, mucho menos se podría pensar en un ahorro del obrero, pues los salarios son igual al gasto, de ahí que el salario no permite ahorrar y esta falta de ahorro posterga las aspiraciones y proyecciones de los trabajadores, una familia que ahorra es una posibilidad más de inversión.

Los trabajadores siempre han buscado un mejor salario y un mejor nivel de vida y todo ello se da mediante el ahorro, con la actual escala salarial

determinada por la C.O.B. solamente el sector de petroleros tendría la posibilidad de cubrir una canasta familiar de Bs. 1.200 y tener un margen de ahorro, los demás sectores no cubren con solvencia la canasta familiar, mucho menos se podría pensar en un ahorro, pues este queda en una aspiración esperando tiempos mejores.

5.7. EL SALARIO ESTA POR DEBAJO DE LA FUERZA DE TRABAJO

El precio de la mercancía en la economía capitalista es igual al costo de producción más la ganancia media, el precio de la fuerza de trabajo vendida por el obrero al capitalista está por debajo del costo de producción, es decir que el capitalista para obtener mayor ganancia disminuye el salario por debajo del valor de la fuerza de trabajo.

El proceso productivo tiene un costo y la remuneración mediante el salario por una parte no cubre el valor de la fuerza de trabajo y por otra el costo de producción del obrero no es cubierto en forma adecuada. Al obrero le cuesta producir una camisa Bs 10, su salario no está en relación a ese costo de producción, sino en relación al tiempo trabajado, no olvidemos que a este costo de producción el empresario incrementa su ganancia,

pues lo que el obrero llega a producir en una jornada de trabajo es apropiado ampliamente por el capitalista, no dejando ninguna alternativa para que el obrero pueda beneficiarse, ni siquiera con una parte de la producción alcanzada, los obreros están buscando arrancar algunas migajas o la plusvalía para conseguir mejoras salariales, los obreros no pretenden que la totalidad de la plusvalía constituya el salario, sino una parte de ella, actualmente el obrero con su salario sólo repone la fuerza de trabajo y espera la nueva jornada en las mismas condiciones de insatisfacción.

5.8. ES ESENCIALMENTE ALIMENTICIO

El salario mínimo solamente repone la fuerza de trabajo del obrero escasamente y a bajos niveles de nutrición, por ello el salario es esencialmente alimenticio, es decir solamente sirve para alimentarse, no llegando a cubrir nutricionalmente las calorías requeridas, esto explica fácilmente la desnutrición de los niños y el bajo rendimiento en el trabajo, pues un obrero con insatisfacciones y deficiencias alimenticias no produce óptimamente.

Si los salarios estan alrededor de Bs 300 a 350 frente a una canasta familiar de Bs 1.200 el obrero solamente tiene capacidad de cubrir deficientemente gastos de alimentación, no pudiendo pensar en gastos extras como recreación y ahorro, pues el salario esta limitando al obrero a que sea un ente que se alimenta mal y trabaja deficientemente.

5.9. SEGURO SOCIAL DEFICIENTE

Los aportes efectuados a las cajas de seguro estan en relación al salario ganado, dependiendo del salario para los aportes, si un salario es mayor el aporte también lo será y si los salarios son bajos los aportes también son bajos, pues las prestaciones están cubriendo las contingencias de los trabajadores en diferentes sectores, como ser seguros de invalidez, vejez, muerte, asistencia sanitaria, etc. de manera deficiente, pues las cajas deben solventarse con los aportes, los mismos sirven para contrarestar los gastos, siendo insuficientes los aportes para que las cajas aseguradoras puedan cubrir de manera adecuada las contingencias del trabajador.

En cuanto se refiere a la asistencia sanitaria las

cajas carecen de capacidad para abastecer y cubrir las enfermedades a tratarse por ello las enfermedades son prolongadas o no son atendidas en el momento preciso y con las medicinas adecuadas, la falta de infraestructura y personal médico y para médico se agudiza, pues los aportes no son suficientes, los rentistas reciben pensiones irrisorias, es que durante el período de trabajo sus aportes han sido bajos estando estos en relación al salario ganado, por ello los bajos salarios no permiten mayores aspiraciones a los asegurados.

CAPITULO VI

EL SALARIO SUFICIENTE. PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS

CAPITULO VI

6.1. SALARIO SUFICIENTE

Según estudios económicos realizados, el porcentaje de ahorro necesario para la subsistencia de la familia, para que viva en condiciones dignas es aproximadamente un 20% del salario total pagado, considerándose que este salario es mayor o igual que la canasta familiar, como en nuestro país los obreros no ahorran, no se hace estudios de lo que el obrero debería ahorrar mensual o anualmente. Por ello el salario suficiente planteado encierra un costo de la canasta familiar de Bs 1.200 más un 20% de ahorro deducibles del costo de la canasta familiar sería Bs 240 que sumados hacen el total del salario suficiente de Bs 1.440. Esto es lo que un obrero debe ganar.

$$CF + A(20\%) = S.S.$$

$$1.200 + 240 = 1.440$$

El salario suficiente ha sido planteado inicialmente para los trabajadores que están dentro del sector, productivo, pues lo que producen arrojan plusvalía y esta es precisamente la que debe originar el salario

suficiente, pero ocurre que los salarios deben uniformarse, los trabajadores que no pertenecen al sector productivo no arrojan plusvalía, pero como parte del proceso económico crean excedente.

Por ejemplo, un obrero en una fábrica crea plusvalía, un vendedor de una tienda crea un excedente, ambos pertenecen al proceso productivo unos producen bienes otros servicios, entre estas dos diferencias hay una similitud, que ambos a la postre crean un excedente, ese excedente será el futuro salario suficiente.

6.2. ES VITAL, MOVIL, NO ES MINIMO

El salario suficiente es vital, puesto que toma en cuenta las necesidades vitales del trabajador en estrictusensu de la palabra, no debe entenderse como vital la simple alimentación sino que debe considerar el ahorro y la proyección al futuro, vital significa para el salario suficiente, que el trabajador pueda ingresar a una sociedad de consumo, no solo en condiciones aceptables de nutrición, sino también de vestimenta, educación, recreación y otros, el salario mínimo es esencialmente vital, es decir que solo considera las necesidades más vitales del trabajador, y son tan vitales

que simplemente estas reponen la fuerza de trabajo en malas condiciones. Vital no debería significar cubrir las necesidades básicas de alimentación sino que debería tomar en cuenta otros gastos que el trabajador debe realizar para mantener la familia, pues vital debe ser todo aquello que no solo cubre la reposición de la fuerza de trabajo sino que engloba otro tipo de gastos como la preparación profesional del trabajador, su capacidad de ahorro, recreación y otra clase de gastos familiares que a la postre determinan un mejor nivel de vida del trabajador y la familia.

Es móvil dado que debe tener un reajuste periódico acorde al nivel de vida, para ello habrá que tener en cuenta que el salario nominal y el salario real deben estar equiparados, tanto el valor monetario del salario nominal como el poder de compra del salario real, acorde siempre al nivel de vida. En otros países los salarios son reajustados automáticamente cuando el costo de vida aumenta realizándolo en la misma proporción, debe pues lucharse por una automatización del salario móvil para evitar penosas discusiones obrero patronales, donde siempre el obrero recibe un aumento menor con relación a los precios, pues los salarios reales pierden su capacidad

adquisitiva, si el salario móvil estaría determinado por Ley al aumento del costo de vida del trabajador, éste podría mantener su capacidad adquisitiva, la cual la esta perdiendo paulatinamente.

Por último el salario suficiente no es mínimo desde su etimología, el salario suficiente no se lo plantea como un simple cambio de nombre, sino como un cambio desde la esencia misma, para poder evitar que las interpretaciones desde diferentes puntos de vista consideren al salario actual como una justa remuneración. Por ello el salario suficiente no podrá ser confundido con salario mínimo, pues este toma en cuenta la capacidad de ahorro, recreación, alimentación en condiciones acordes al gasto de la fuerza de trabajo y otros, el salario mínimo es tan rígido en su remuneración que no posee los más elementales principios de equidad y justicia en distribución de las cargas y la retribución de un salario más o menos uniforme, por ello el salario suficiente nunca podrá ser mínimo.

6.3. PETICION DE AUMENTOS MENOS FRECUENTES

Se ha planteado en el anterior subtítulo que el

salario suficiente debe ser móvil en forma automática para evitar peticiones de aumentos que son siempre desfavorables para el obrero mientras subsista la misma Ley, el salario suficiente, será mayor en cuantía evitando de esta manera que los obreros pidan aumentos salariales tan frecuentes como los que actualmente existen, pues el salario podrá mantener más conformes a los trabajadores, ello no implica que no habra reclamos salariales, pero sí disminuye el porcentaje de peticiones salariales, pues tenemos obreros más conformes con su salario, permitiendo de esta manera una producción más fluida, sin paros y huelgas tan constantes. Los paros no nacen de un simple capricho al menos cuando tenemos trabajadores bien remunerados, estos emergen de las grandes necesidades del trabajador, el salario suficiente le da a la producción una mayor continuidad y eficacia.

Los organismos sindicales contrarestan en parte los embates de los empresarios, también estos deben buscar la automatización del salario vital, para poder evitar las huelgas y paros frecuentes sobre petición de aumentos salariales, pero sin embargo el salario suficiente ya es un freno para evitar este tipo de actitudes a momentos demasiado estrujadas haciendo que la huelga pierda su

capacidad coercitiva.

6.4. DISMINUYE LA CONCENTRACION EXCESIVA DEL CAPITAL

Hemos podido advertir como el capital se concentra en pocas manos con un afán desmedido de lucro, el salario suficiente conlleva a la disminución de dicha concentración, puesto que el trabajador acorde a las exigencias de la vida, puede llegar al ahorro y el también puede concentrar un pequeño capital al cabo de unos años, mientras que actualmente su salario es igual al gasto.

El trabajador al concentrar algún capital, no siendo ya exclusividad de los grandes empresarios, aunque sea en una medida menor, hace que el capital se diversifique, implica ello que el pequeño capital acumulado por el trabajador pueda ser destinado a otras actividades, evitando de esta manera que sus ingresos no se vean limitados a su exclusivo salario, de aquí deriva que el trabajador puede reunir en torno a su patrimonio un capital que lo hace económicamente más solvente, pudiendo conseguir préstamos bancarios para una mejora económica, despojando de esta manera la exclusividad de los

empresarios a percibir prestamos o avales bancarios. Por lo expuesto vemos que el salario suficiente le permite mediante su capacidad de ahorro, concentrar un pequeño capital haciendo que esta distribución sea más equitativa, todo esto no implica que el capitalista deje de concentrar enormes cantidades de dinero, pero al menos las diferencias se acortan aunque sea mínimamente, son pasos paulatinos que llevarán a un cambio más substancioso el día de mañana.

6.5. DISMINUYE LA EXPLOTACION

El obrero al percibir un salario suficiente acorde con los niveles de vida, con mayor capacidad adquisitiva, capacidad de ahorro etc., disminuye el grado de explotación salarial de la que es objeto actualmente el trabajador, debemos aclarar que la explotación no desaparece, pero sí disminuye, pues el trabajador al encontrarse con un salario de mayor respaldo económico, puede afrontar la vida y cubrir sus costos más solventemente, pudiendo destinar parte de sus ingresos al ahorro y la concentración de un pequeño capital que fortalece su economía, por ello la explotación disminuye.

Por otra parte como quiera que el trabajo es remunerado en proporción a la producción, el trabajador gana más siempre en relación a lo que produce (parte de la producción) por ende su salario es mayor y su poder adquisitivo esta en relación a éste, pues las cargas se distribuyen entre todos más equitativamente.

6.6. ADMITE CAPACIDAD DE AHORRO

El trabajador al percibir un salario mayor en proporción a los niveles actuales, no solo satisface sus necesidades más elementales sino que el salario suficiente le otorga una capacidad de ahorro la cual es muy importante para la estabilidad social y familiar en la economía.

Con el ahorro se generan mayores ingresos para la familia y la economía nacional, pues el trabajador podrá disponer de una cuenta de ahorros en un banco local, dicho ahorro le genera ingresos no solo intereses, sino también puede realizar diferentes negocios con un pequeño capital, con el ahorro las perspectivas al futuro son mayores, pudiendo incrementar su patrimonio con la compra de un terreno un bien inmueble, etc., la recreación y el

esparcimiento familiar, hasta hoy exclusivo de algunos sectores, alcanza a todos los niveles, el goce de la vida sin tantas exclusividades es lo que se pretende alcanzar. El ahorro como una de las bases de la economía de las naciones, se a visto debilitado en nuestro país, pues solo ahorran los ricos, pero ellos no son el país, sino, son los que laboran por él, si nuestros obreros ahorran el país también.

6.7 EL SALARIO ESTA POR ENCIMA DEL VALOR DE LA FUERZA DE ----- TRABAJO -----

El valor de la fuerza de trabajo está determinado por el de los medios de vida indispensables para la subsistencia del trabajador y de su familia y para la reproducción de la fuerza de trabajo, en afán de obtener beneficios los capitalistas procuran disminuir el salario por debajo del valor de la fuerza de trabajo el trabajador con la producción crea un excedente un algo más que no es remunerado al obrero, constituyendo así la plusvalía la cual es objeto de apropiación total por parte del capital, como se sostuvo anteriormente lo que se pretende es un recorte de la plusvalía en favor del trabajador, para que de esta manera su salario no se vea disminuido ante las necesidades, así el salario estaría



por encima del costo de producción, es decir que el trabajador produce una determinada plusvalía y recibe por ésta un porcentaje o una parte de la misma, con ésta se estaría cubriendo una parte del costo de producción, determinando así un salario mayor y que cubra perfectamente las necesidades del trabajador.

6.8. TOMA EN CUENTA EL COSTO DE VIDA

Hemos visto que el salario suficiente está por encima o igual al del valor de la fuerza de trabajo, por tanto tiene en cuenta el costo de vida por que el salario suficiente también es vital, se ha tomado como parámetro para éste salario la canasta familiar y un porcentaje de ahorro, que constituyen el verdadero costo de vida y las opciones de gasto reales del trabajador, el costo de vida significa lo que el obrero gasta a precios reales y actuales de mercado, buscando siempre un equilibrio entre el salario real y el salario nominal, si el trabajador puede cubrir los gastos de la canasta familiar y ahorro puede adquirir un nivel de vida standart de clase media.

6.9. TOMA EN CUENTA LA PRODUCCION DEL TRABAJADOR

El art. 52 de la L.G.T. indica que el salario debe

ser proporcional al trabajo, pero si el trabajo fuese proporcional a la producción, seguro que el salario suficiente se vería cubierto perfectamente, sin tener el empleador que recurrir a grandes esfuerzos, si el trabajador ganase en proporción a lo que produce su salario sería mayor en cuantía, puesto que este produce una plusvalía determinada entonces percibirá el salario en proporción a una parte de la plusvalía producida.

Ejemplo: Si el trabajador produce 8 camisas en 8 horas de trabajo diario, produce una camisa por hora, esa producción se la lleva el capital, pero si el trabajador ganase en proporción a lo que produce su salario sería más justo, es decir que una camisa tiene un costo de producción de Bs 10,8 camisas representan Bs 80 con 1 camisa se ha cubierto todo el costo de producción, como ser salarios, gastos, energía, depreciación de maquinaria, etc. quedando de esta manera un total de 7 camisas de ganancia líquida, pero si el trabajador ganase de 2 camisas tiene la opción de producir más para que su salario aumente y también aumenta la producción para el patrón, ambos se verán beneficiados, pues retribuir al trabajador en un porcentaje de la producción beneficia a un mejor salario y mayor producción para la empresa,



este salario sería también standart, es decir que si la producción no aumenta el sigue ganando de 2 camisas, pero si aumenta a 10 camisas el trabajador percibirá 3 camisas y el patrón 7 camisas, es perfectamente entendible que de esta sencilla argucia el salario suficiente se puede solventar.

6.10 SEGURO SOCIAL MAS EFICIENTE

Como quiera que el seguro está en relación a los aportes realizados, observamos que los aportes son bajos porque los salarios lo son también, pero si el salario es mayor también el aporte lo será, pudiendo de esta manera contar con un seguro más eficiente dado que el seguro puede cubrir los gastos de los riesgos a los que esta sujeto el trabajador, existen en la actualidad muchas deficiencias que no son evitadas precisamente por que las cajas reciben aportes bajos, los aportes más altos mejorarán las prestaciones que debe otorgar la caja de seguros, pues la grandes limitaciones que hoy sufre repercuten en lo trabajadores.

La Seguridad Social exige la cooperación de los ciudadanos y del Estado, para asegurar los medios de

subsistencia indispensables, a condición de que se trabaje y se aporte una contribución al seguro, pero por más voluntad que exista los aportes son escasos pues estos están en relación a los salarios. Los beneficios del seguro son limitados no sólo al bajo aporte sino también a aquellos que trabajan por su propia cuenta, los más pobres necesitan más del seguro, pues el seguro también debe ser extensivo para los desocupados y trabajadores por cuenta propia.

RESUMEN CANASTA FAMILIAR (5 MIEMBROS)

COB

I Alimentos	513.00	42.80%
II Alquiler y servicios	242.80	20.20%
III Vestuario	119.45	9.9%
IV Educación y transporte	201.40	16.80%
V Varios	123.35	10.30%
<hr/>		
Total canasta familiar	1.200.00	100.00%

Fuente: Central Obrera Boliviana

CAPITULO VII

FORMAS DE EXCEDENTE ECONOMICO

CAPITULO VII

7.1. EXCEDENTE ECONOMICO

Este encuentra su explicación en el proceso de acumulación como origen del capital. La acumulación aparece cuando la sociedad es capaz de producir más allá de lo necesario para la supervivencia de sus miembros, es decir de crear un excedente sobre las necesidades humanas.

Este excedente al aumentar y diversificar el consumo sirve de base para el desarrollo del comercio, que al intensificarse permite a su vez dar un gran paso en el incremento de la productividad del trabajo, de aquí se determina que existe una apropiación del fruto de la productividad con la incorporación del excedente al proceso productivo.

A medida que la productividad se hace más compleja, los bienes destinados a su reincorporación al proceso productivo se van diversificando en los bienes de consumo, lo que permite una especialización, convirtiendo

a la formación de capital en un proceso casi automático, en esta etapa histórica del desarrollo de las sociedades es que irrumpe el capitalismo, haciendo que el proceso de formación adquiera una condición más permanente para el funcionamiento del sistema productivo, de todo esto resulta que algunos grupos sociales se apropian del producto, que en el capitalismo se caracteriza por la concentración de la renta en un grupo reducido de la población y quienes se apropian del excedente económico.

"Nuestra economía atraviesa una crisis, lo cual implica un cambio hacia una nueva política de productividad, basada en la acumulación, dependiendo para ello de las estrategias de crecimiento y las condiciones internas y de la economía internacional.

"Pese a las condiciones de crisis productiva, en el país se crea un Producto Excedente, importante que mantiene una proporción creciente del Producto Agregado, lo cual significa que se trata de un monto que va en aumento. O sea, los recursos generados por encima del producto necesario, y que constituyen el Potencial de Reproducción Ampliada, son de una cuantía relativa considerable. Esto no es el resultado de la aplicación de

mejoras en la productividad o de una mayor asignación de trabajo productivo.

La baja de los ingresos de los trabajadores es una consecuencia de las condiciones de recesión, pero también de políticas deliberadas para preservar el excedente. Esto representa una mayor explotación de la mano de obra productiva y también una redistribución regresiva del ingreso. La disminución de estas remuneraciones es una exigencia impuesta a los productores directos, sin que se haya hecho una utilización productiva del excedente generado por su esfuerzo. Se ha dado una creciente transferencia de ingreso, a partir de la contracción salarial, hacia los sectores sociales no productivos. Los bajos niveles de las remuneraciones que perciben los trabajadores del país, hecho que es un dato de carácter estructural, han tenido decrementos adicionales". (16).

Los efectos sociales son preocupantes, pues a costa de mantener el excedente económico se han reducido salarios, despidos masivos, etc. pero pese a todo ello siempre ha existido y existirá un excedente el cual no

(16) C. Villegas Q. y A. Aguirre B., Excedente y Acumulación en Bolivia: 1980-1987. Edit. CEDLA La Paz-Bolivia 1989 Pag. 128.

es destinado a cabalidad en los sectores donde más se los requiere como el sector salarial el cual estaría ampliamente agradecido si este excedente entra a formar parte del salario de los trabajadores.

7.2. EL AHORRO

El ahorro es otra forma de excedente económico, el cual resulta de la diferencia entre la producción alcanzada y los gastos destinados al consumo efectivo; este ahorro permite incorporar al proceso productivo nuevos capitales, pero los que concentran este capital son los empresarios o propietarios de los medios de producción que acrecientan su riqueza mediante el ahorro, este ahorro realizado en una gestión es reincorporado al proceso productivo, para generar nuevamente más capital y luego este a su vez genera más capital nuevamente, este círculo constituye parte del excedente económico el ahorro por una parte genera más ahorro y por otra capital, mediante las reinversiones.

7.3. LA PRODUCCION NO REMUNERADA AL OBRERO

Esta forma de excedente dentro de la economía acapara la producción del obrero de cierta cantidad de

bienes y servicios, que no son remunerados, la plusvalía en su creación de un excedente de un algo más que esta por encima del consumo nacional es vendido a precios de mercado. Existen dos aspectos importantes el primero es el costo de producción es decir cuanto le cuesta al obrero producir, digamos Bs 10 una camisa, ese costo no se esta pagando al trabajador y luego el segundo aspecto es el precio de venta supongamos de Bs 25 lo que quiere decir que el empresario esta ganando por doble partida, primero por la producción no remunerada al obrero y segundo por el precio de venta que es incrementado al precio de costo.

Los excedentes económicos se han destinado, a la reinversión, al consumo de artículos suntuarios o de primera necesidad, pues la producción del obrero es acaparada por los capitalistas que creen tener todo el derecho a ello por ser poseedores de los medios de producción, no se discute la ganancia empresarial, lo que es debatido es precisamente esa parte de la producción que no es y debería ser remunerada.

COSTO UNITARIO DE LA FUERZA DE TRABAJO Y TASA DE EXPLOTACION

AÑOS	SALARIO REAL ANUAL DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS		PRODUCTIVIDAD DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS		COSTO UNITARIO DE LA FUERZA DE TRABAJO (Sra/F1)		TASA DE EXPLOTACION (1/CUFT)-1	
	Sra \$b.de 1980	F1 \$b.de 1980	F1 \$b.de 1980	%	cuft %	P %	%	
1980	36,153	98,617	98,617	0.37	0.37	172,78		
1981	32,874	102,706	102,706	0.32	0.32	212,42		
1982	23,747	100,348	100,348	0.24	0.24	322,57		
1983	26,165	93,786	93,786	0.28	0.28	258,44		
1984	30,288	93,182	93,182	0.33	0.33	207,65		
1985	18,964	94,683	94,683	0.20	0.20	399,28		
1986	20,572	95,635	95,635	0.22	0.22	364,88		
1987	24,533	97,048	97,048	0.25	0.25	295,58		

Fuente: Elaboración CEDLA - UAE

PRODUCTO EXCEDENTE
(En millones de pesos bolivianos de 1980)

AÑOS	PRODUCTO EXCEDENTE Pe	PRODUCTO AGREGADO BRUTO FAB	PRODUCTO NECESARIO Pn
1980	77,874	122,946	45,072
1981	84,366	124,083	39,717
1982	90,590	118,674	28,084
1983	79,991	110,943	30,952
1984	74,991	110,611	35,953
1985	88,324	110,445	22,121
1986	84,149	107,211	23,062
1987	81,838	109,524	27,686

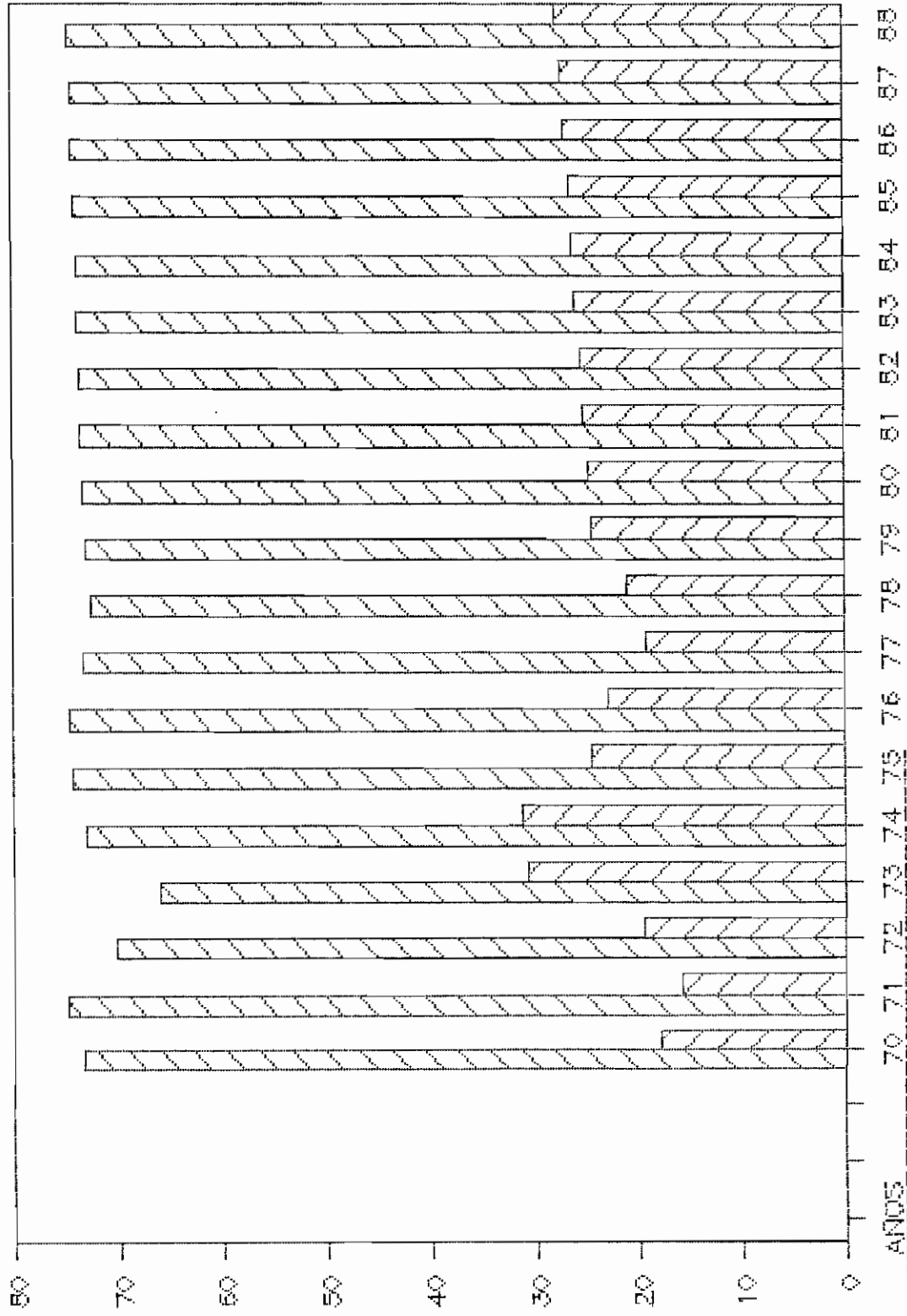
Fuente: Elaboración - CELDA - UAE

PROPORCION DEL EXCEDENTE DE EXPLOTACION
DESTINADA AL CONSUMO Y AL AHORRO

ANOS	CONSUMO (%)	AHORRO (%)
1970	73.27	17.9
1971	74.88	15.8
1972	70.24	19.3
1973	65.9	30.6
1974	73.16	31.3
1975	74.28	24.3
1976	74.53	22.8
1977	73.21	19.1
1978	72.55	21.0
1979	73.19	24.3
1980	73.34	24.7
1981	73.49	25.1
1982	73.64	25.5
1983	73.79	25.9
1984	73.94	26.2
1985	74.09	26.6
1986	74.24	27.0
1987	74.39	27.4
1988	74.54	27.8

Fuente: Elaboración, Banco Central de Bolivia

DESTINADA AL CONSUMO Y AL AHORRO



DISTRIBUCION DEL PRODUCTO EXCEDENTE

(En millones de pesos bolivianos de 1980)

AÑOS	PRODUCTO EXCEDENTE Pe	INVERSION		GASTO		USOS DEL EXCEDENTE EN EL RESTO DEL MUNDO	
		BRUTA IBpr	PRODUCTIVA IBpr	IMPRODUCTIVO GI	URM	URM	
1980	77,874	13,096		58,053	6,726		
1981	84,366	13,091		67,731	3,544		
1982	90,590	7,845		71,961	10,683		
1983	79,991	7,616		66,074	6,301		
1984	74,658	6,178		59,129	9,352		
1985	88,324	8,219		78,294	1,812		
1986	84,149	4,278		74,538	5,333		
1987	81,838	4,989		72,046	4,803		

Fuente: Elaboración CEDLA - UAE

CAPITULO VIII

COMO SE GENERA EL SALARIO SUFICIENTE

CAPITULO VIII

8.1. EL IMPUESTO

Una de las formas que coadyuva a la generación del salario suficiente es el impuesto, que graba a los ingresos en un 10% en este caso este porcentaje no opera como generador de ingresos, simplemente hay que tomarlo como un índice de mantenimiento de los ingresos grabados es decir que si de un salario mínimo de Bs 120 se paga Bs 12, de un salario de Bs 600 se pagará Bs 60 el ingreso por concepto de impuesto no aumenta pero si se mantiene, el impuesto sigue siendo 10% pero como su salario es mayor el aporte al Estado también será mayor.

Es el impuesto indirecto sobre el capital o sobre los bienes que generan ingresos, la población debe acostumbrarse a tributar sin aumentar el porcentaje de estos tributos, pues de ésta manera el estado se beneficia.

8.2. MAYOR SALARIO, MAYOR CONSUMO

El salario suficiente no sólo cubre las necesidades básicas de trabajador, sino que le permite ingresar a una sociedad de consumo donde el capital tenga mayor circulación y movimiento, es decir que el trabajador al disponer de un salario mayor en cuantía podrá destinar este a mayores opciones de compra pudiendo adquirir los productos de la fábrica donde el trabaja, la gran masa de asalariados se convierte en demandante de los productos que produce la industria nacional combatiendo también al contrabando, pues la misma empresa puede dar planes de crédito a sus empleados, el gasto de los empresarios por vía de salarios se ve compensado cuando existe un ingreso por concepto de ventas, esta circulación del capital es beneficiosa tanto para los obreros como para los patronos.

Es lógico que si el trabajador gana más puede gastar en la proporción a lo que gana, sin dejar de lado un porcentaje de ahorro, existe pues una mayor circulación del capital en varios niveles y no sólo en niveles de exclusividad, el salario suficiente por ende permite un mayor consumo.

8.3. INCREMENTO DE LA PRODUCCION

El salario suficiente al formar parte de la producción, permite al trabajador ganar en proporción a ella y su salario es mayor, repone su fuerza de trabajo en condiciones acordes a sus necesidades y tendremos un trabajador bien alimentado, preparado, capacitado y con una moral alta poniendo todo ello al servicio de la producción, su capacidad y estima, el trabajo le permite producir más y mejor, la producción se beneficia cualitativa y cuantitativamente, pues el trabajador sabe que si produce más ganará en proporción a lo que él produzca, el ahinco y las fuerzas renovadas que el salario suficiente otorgan al trabajador permiten un incremento en la producción, este mismo incremento de la producción servirá para respaldar el salario suficiente a pagarse al obrero.

8.4. EL AHORRO GENERA INGRESOS

El salario suficiente permite el ahorro a los trabajadores y una concentración de un pequeño capital pudiendo disponer de una cuenta bancaria o destinar él mismo a la reinversión de pequeños rubros económicos no dependiendo de su salario como único ingreso

pues su economía se diversifica, de esta manera el trabajador no es un simple espectador de lo que otros sectores económicos consumen, permite la superación personal y una consecuente mejora de los ingresos, esos ingresos no sólo repercuten en la familia sino también en la nación entera, pues en los países desarrollados el ingreso per cápita es mayor, dando un índice de la estable economía familiar, también los Estados son altamente solventes.

8.5. MENOR CONCENTRACION DEL CAPITAL EN POCAS MANOS

El capital se concentra en demasia en pocas manos con un afán desmedido de lucro, el salario suficiente conlleva a una disminución de esta excesiva concentración haciendo que el capital llegue a diferentes sectores ocupacionales, el trabajador concentra un pequeño capital evitando de esta manera la exclusividad de los grandes empresarios, pues si miles de obreros ahorran, existen miles de cuentas bancarias y miles de reinversiones diversificadas en diferentes rubros.

El trabajador ya no está expuesto a deshacerse de sus pocos bienes para cubrir cualquier contingencia, sino que tiene un respaldo económico para hacer frente a



cualquier tipo de contingencia, de esta manera los capitales se diversifican y las cargas son más o menos compartidas.

8.6. RECORTE DE LA PLUSVALIA EN FAVOR DEL TRABAJADOR

Para que el salario suficiente se encuentre respaldado económicamente, la plusvalía debe sufrir un recorte en favor del trabajador, pues este recorte es aproximadamente de un 20% que es el porcentaje estimativo de ahorro, sin olvidarse que a este porcentaje hay que sumar la canasta familiar que entre ambos constituyen el salario suficiente.

La plusvalía que arroja el trabajador produciendo un excedente no es remunerada al obrero, por lo que se propone un recorte de la plusvalía en el porcentaje ya mencionado que favorezca al trabajador para que pueda solventarse de esta manera el salario suficiente, es sabido que el empresario en su afán desmedido de lucro no paga la producción al obrero ni en una mínima parte, este porcentaje afectará directamente los ingresos de los capitalistas, pues ha llegado el momento de que las cargas sean compartidas, la primera oposición al salario

suficiente será de los capitalistas argumentando la crisis y la imposibilidad de pagar un salario suficiente, pero es que este mismo salario sin grandes esfuerzos puede salir de la gran cantidad de plusvalía que arroja el obrero y que no le es retribuida, en suma parte de ésta plusvalía debe sufrir un recorte en favor de la clase trabajadora.

8.7. FOMENTO DE EXPORTACION

Nuestro país es esencialmente importador, debiendo tender al fortalecimiento de la industria nacional, este punto tan debatido por encontrarse nuestro país rezagado en exportaciones debe ser objeto de un análisis profundo, pero sin embargo enunciaremos algunos criterios. Se debe dar prioridad a la industria nacional con visión de exportación, no seguimos la consigna de exportar o morir, cuando se trata de un saqueo de las materias primas y recursos naturales, sino tender a una exportación de productos terminados y suntuarios, pudiendo empezarse por potenciar los recursos no tradicionales como la artesanía y otros valores culturales propios.

El estaño, el petróleo y otros recursos naturales no deben ser exportados bajo la consigna de exportar o morir, sino como bienes terminados para evitar el saqueo

de los mismos, esto significa la creación de nuevas industrias.

CAPITULO IX

FINALIDADES

CAPITULO IX

9.1. MEJORAR EL NIVEL DE VIDA, ECONOMICO, SOCIAL Y MORAL
DEL TRABAJADOR, FOMENTAR EL AHORRO

El trabajador al percibir un salario acorde al nivel de vida equiparado con sus necesidades, no gasta más de lo que gana, este salario toma en cuenta un nivel racional y real de sus gastos en relación a la canasta familiar y un porcentaje de ahorro, eleva su nivel de vida, económica, social y moralmente el trabajador crece y la familia también, mediante todo ello se persigue atajar la indigencia, destruir la desnutrición proyectar al trabajador al futuro mediante el ahorro, otorgarle al salario una mayor capacidad adquisitiva y socialmente colocar, al trabajador en condiciones aceptables de vida.

9.2. DEROGAR EL ART. 52 DE LA L.G.T. UN SALARIO
SUFICIENTE EN VEZ DE UN SALARIO MINIMO

El art. 52 establece que nadie podrá ganar menos que el salario mínimo, pues este salario por demás explotador, no puede dotar al trabajador de un respaldo real para afrontar las vicisitudes de la vida, lo menos que se puede hacer es remunerar en condiciones dignas el

esfuerzo productivo, para que este salario tenga el respaldo requerido, se debe realizar un cambio esencial de la categoría salario, empezando de las bases que engendran el salario mínimo, por ello en la legislación laboral no debe figurar el salario mínimo sino reemplazarlo por el salario suficiente, enumerando en este cambio todas las ventajas que acarrea el salario suficiente para evitar un simple cambio de nombre. Este cambio propuesto debe realizarse por los mecanismos legales y el diálogo franco entre las partes pertinentes.

Es concebida de antemano la oposición a cambiar un artículo que está favoreciendo los intereses de los empresarios y desposeyendo los intereses laborales. Esta modificación en el art. 52 no será vana pues debe también considerarse en la misma las ventajas señaladas en capítulos anteriores y fomar una conciencia en torno a los legisladores acerca de la necesidad de un salario suficiente que lleva implícitamente a un cambio del art. 52 de la L.G.T.

9.3. DEROGAR LA SEGUNDA PARTE DEL ART. 52, EL TRABAJADOR DEBE SER REMUNERADO EN PROPORCION A LA PRODUCCION Y NO AL TRABAJO

El art. 52 de la L.G.T. en segunda parte indica que el trabajador debe ganar en proporción al trabajo, esta es una segunda forma de explotación salarial, puesto que si el obrero gana en proporción al trabajo, su salario depende únicamente de un salario fijo determinado por el tiempo de trabajo generalmente de 8 horas diarias, pero si el salario se presenta en forma de producción, es decir que una parte de la producción del obrero determine su salario, y como la producción tiene precios reales de mercado, el salario también tendrá precios reales de compra, pues el salario es mayor no sólo en cuantía sino también en poder adquisitivo.

Ejemplo: el precio de producción de una camisa es de Bs 10 este es un costo real porque esta en relación al esfuerzo del trabajador y al valor de los insumos y otros que hacen el valor del costo de producción, estos Bs 10 son un precio real de intercambio en el mercado pues lo que se pretende es una remuneración en proporción a esa producción que encierra un precio o valor real de intercambio, mientras que los salarios por tiempo, no

expresan este valor real de cambio pues el salario es más arbitrario y es fijado nominalmente para decir que se cubre el costo de la fuerza de trabajo. El salario en proporción a la producción tiende a uniformar las diferencias entre el salario real y el nominal.

CAPITULO X

COMO APLICAR EL SALARIO SUFICIENTE

CAPITULO X

10.1 TIPO DE GOBIERNO

La viabilización de este tipo de salario no solo respondería a un sistema socialista, sino a un gobierno de justicia social, el salario en el socialismo se expresa en relaciones de producción tomando en cuenta el aporte laboral de cada trabajador, busca el perfeccionamiento del salario siendo uno de los medios más importantes para utilizar plenamente el estímulo del interés al trabajo, por éllo existe una política justa en torno al salario, en nuestro medio se puede implantar un tipo similar de salario sin entrar dentro de un sistema socialista, pero si teniendo en cuenta las relaciones de producción del obrero.

En Bolivia el salario puede aplicarse dentro de un gobierno democrático auténtico que represente la voluntad y la necesidad popular, es decir una democracia del pueblo y para el pueblo que este dispuesta a mejorar los salarios, hoy se confunde a la democracia como la

representación de los intereses de un grupo privilegiado.

El gobierno debe estar dispuesto al diálogo conciente, tomando en cuenta que el salario como única fuente de ingresos debe ser mejorado. La falta de preocupación al respecto por nuestros gobernantes esta sumiendo al trabajador en la más honda de las pobrezas morales y económicas, pues éstos son simples espectadores de la pobreza que aqueja a la clase trabajadora.

10.2 LUCHA DEL TRABAJADOR

El trabajador como directo afectado por los salarios inhumanos que percibe esta luchando cada vez más por un cambio salarial, el trabajador ocupa su lugar histórico para pedir una reivindicación salarial, mediante el apoyo de sus sindicatos, extrema recursos como la huelga, el paro, etc. pues el trabajador es el único artífice de los cambios substanciales y conquistas sociales, una vez más le ocupa al trabajador luchar por los cambios deseados, y que de seguro se darán, porque estos no responden a una simple teoría, sino a una realidad latente que día a día cobra mayor fuerza, los trabajadores unidos procurarán el cambio como una necesidad que no puede hacerse esperar.

La historia ha narrado muchos capítulos de gloria para los trabajadores, algunos sangrientos, pero se sigue adelante, es que los trabajadores están unidos en torno a una justicia social como una voluntad permanente de obtener lo que les corresponde por derecho.

10.3 LA DIALECTICA

La lucha de los trabajadores como un proceso dialéctico de constante cambio y evolución permanentemente es apoyado por la dialéctica como una necesidad irreversible dentro de un proceso de evolución permanente, la dialéctica en su contingencia y evolución procura cambios, pese a las grandes oposiciones que pueda encontrar.

La unidad y lucha de contrarios determina una unión momentánea y luego su separación para dar paso al cambio, pues el salario suficiente y el salario mínimo entrarán en ésta lucha para procurar un cambio. La transformación de calidad en cantidad advierte el cambio de esencia debiendo ser éste un cambio cualitativo, precisamente ese es el cambio deseado para transformar el salario, la negación de la negación determina que siempre triunfará

lo nuevo sobre lo viejo, lo justo sobre lo injusto, por ello el salario suficiente como nuevo y justo debe anteponerse al salario mínimo, el cual es un salario sin evolución e injusto.

La dialéctica es siempre contraria de lo que no es evolutivo precisamente ésta es la que operará los cambios deseados, estos cambios serán rápidos o lentos según la necesidad y la esencia del cambio, es decir que si el cambio es esencial se dará con mayor rapidez y si no lo es tardará más pero al final llegará el cambio deseado.

CONCLUSIONES

El salario suficiente se afirma como un salario fuerte y con respaldo económico en favor de la clase trabajadora, quienes hasta hoy son objeto de gran explotación, pues éste salario obedece a una necesidad constante de los que labora, y que tienen como único sustento el salario.

Este salario debe tener como fuente el excedente económico o la plusvalía (parte de la producción no remunerada al obrero), pues se advierte mediante los datos estadísticos proporcionados por el Banco Central de Bolivia, que existe una gran cantidad de excedente económico.

De todo esto concluimos que pagar un salario suficiente es posible, lo que no se puede determinar a ciencia cierta es, hasta donde los empresarios están dispuestos a ceder, y hasta que consecuencias los trabajadores están dispuestos a llegar.

El salario suficiente por una parte puede generarse casi automáticamente mediante el recorte de la plusvalía e incremento de la producción por otra parte, mediante el

mayor consumo y el ahorro, todo é ello converge en las bondades y ventajas de un salario acorde al nivel de vida del trabajador, al ahorro, y la disminución de la explotación, etc. este salario es urgente como también lo es la lucha del trabajador.

El salario suficiente debe buscar un gobierno que coadyuve canalizar este salario, debiendo ser un gobierno revolucionario que proteja los intereses de los trabajadores que no entregue la producción del obrero enteramente al patrón, pues nuestra ley ampara totalmente a los empresarios y deja huérfanos a los obreros. Marx: "El derecho es la voluntad de las clases dominantes erigida en ley".

ANEXO

ANEXO

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES SALARIALES ADOPTADAS

POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

FIJACION DE SALARIOS MINIMOS

ARTICULO 1

1. "Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos asalariados a los que se deba aplicar el sistema de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

ARTICULO 2

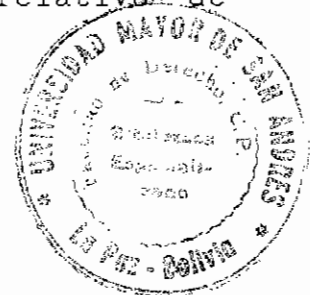
1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones, apropiadas de carácter personal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

ARTICULO 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.



b) Los factores económicos incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo". (17).

(17) LOS SALARIOS - Manual de Educación Obrera - oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1988. Pags.154 - 157.

PROTECCION DEL SALARIO

ARTICULO 1

"A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

ARTICULO 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.
2. La autoridad competente previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquier de las disposiciones del presente Convenio a las categorías

de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos...

ARTICULO 3

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal....

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RELATIVAS A LOS SALARIOS

La Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919, se ha preocupado constantemente por la fijación de normas adecuadas sobre salarios. El preámbulo de su Constitución indica que es preciso garantizar "un salario vital adecuado" y en la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, la Conferencia

Internacional del Trabajo reconoció la obligación de garantizar "un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo", mientras que la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, expresó en la Declaración Universal de Derechos Humanos el derecho de toda persona que trabaja "a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana".

En 1928, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio (núm. 26) y la Recomendación (núm. 30) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuya aplicación se limitaba a la industria y el comercio y en 1951 adoptó instrumentos similares que cubren también la agricultura. Las normas más recientes en la materia figuran en el Convenio (núm. 131) y la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos (1970), que cubren todo los sectores de actividad y que, aunque están destinados a ser aplicados en todo el mundo, prestan especial atención a las necesidades de los países en desarrollo.

Al estudiarse el problema del salario mínimo desde el punto de vista internacional pronto se reconoció que

sería posible establecer tasas mínimas de salarios de aplicación general en el mundo entero a causa de las grandes diferencias que existen entre los niveles de salarios de los distintos países. Si para fijar los mínimos internacionales se tomaran como base los salarios pagados en los países en que los niveles son más bajos, no tendrían interés alguno para los países con niveles muy superiores, y si se tomarán como base los salarios de los países de alto nivel, las tasas internacionales quedarían fuera del alcance de los países con niveles de salarios medios o bajos.

Por consiguiente, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió establecer principios y métodos generales para la reglamentación de los salarios mínimos que podrían aplicarse con gran flexibilidad en cada país por los sistemas apropiados a su particular situación. El principio fundamental sentado en el Convenio num. 131 es que deben establecerse sistemas de fijación de salarios mínimos, para todas las categorías de asalariados para las que resulte apropiado fijarlos. En muchos países existe un salario mínimo nacional que no impide que se convengan remuneraciones más altas, pues tiene por objeto proteger en particular a los trabajadores no comprendidos

en convenio colectivo alguno ni protegidos por ningún otro método eficaz de fijación de los salarios. En otros países se establecen salarios mínimos para los sectores de actividad en que no existe un sistema eficaz de negociación colectiva y en que las remuneraciones son demasiado reducidas. En muchos países en desarrollo puede ser necesaria la intervención del Estado en amplios sectores de la economía como único medio de impedir que prevalezcan salarios excesivamente bajos y se explote a los trabajadores. En dichos países es mayor que en los países industrializados la parte que desempeña el Estado en la fijación de los salarios.

Según el Convenio núm. 131, incumbe al gobierno de cada país decidir, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, que categorías de asalariados deben ser cubiertas por el mecanismo para la fijación de salarios mínimos. También deben celebrarse consultas tripartitas acerca del tipo de mecanismos que debe adoptarse habida cuenta de las condiciones y necesidades del país.

COOPERACION TECNICA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL

TRABAJO

El desarrollo insuficiente y su triste consecuencia, la miseria de millones de seres humanos en todas las regiones del mundo, han movido a hacer esfuerzos de cooperación técnica internacional. Esta cooperación, en todas sus formas, es un aspecto característico de las actuales relaciones internacionales y un factor esencial del progreso económico y social de los países en desarrollo.

Las Naciones Unidas y sus organismos especializados, de acuerdo con los gobiernos de los países en desarrollo han establecido programas de cooperación técnica: el Banco Mundial y otros organismos de financiación conceden préstamos para inversiones de capital, y los gobiernos de varios de los países adelantados han suministrado fondos para el desarrollo y prestan su colaboración técnica. Estas actividades de ayuda han aumentado notablemente a partir de 1950, pero deben ampliarse aún más a fin de satisfacer las necesidades de expansión económica y permitir la elevación de los salarios en los países en desarrollo. Si con estas medidas aumenta la prosperidad

de esos países, no serán ellos solos los que salgan beneficiados, sino el mundo entero.

La Organización Internacional del Trabajo interviene en esta gran campaña internacional de lucha contra el insuficiente desarrollo. Ayudando a aumentar la productividad y a mejorar las calificaciones profesionales de los trabajadores, la OIT facilita la elevación de los salarios y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo" (18).

LEGISLACION COMPARADA

EL SALARIO EN EL PERU

"Lo primero y fundamental es consignar que las remuneraciones están orientadas o -deben estarlo- en razón de la función (básica, al cargo, servicio contratado) y en razón de la persona del trabajador (tiempo de servicios, mal llamada personal; transitoria pensionable, transitoria subsidio por casado y/o hijos; y las llamadas especiales). Ciertamente también que algunas de estas últimas, como la de Directorio y Riesgo de vida, pueden pertenecer a las de función. Situaciones

(18) Ob. Cit. Los Salarios pags. 158,159,170, 171

aparentemente complejas quedan clarificadas ante esta dicotomía esencial.

Así, nos referiremos a la remuneración básica, a las remuneraciones complementarias, a los subsidios y finalmente a la que corresponde a quienes tienen la condición de contratados, con retenciones que desaparecerán en su oportunidad.

La extensión abarca a todo el Sector Público Nacional, o sea, a todo trabajador (obrero y empleado) que labore en cualquier dependencia del Estado, salvo lo que se expresa en el apartado 17 (D.L. 19847, Art. 19).

REMUNERACION BASICA

La básica "es la compensación que se otorga por un servicio personal prestado en el ejercicio de una función permanente" (D.L. 19847, Art. 39) Corresponde a cada uno de los grados y sub-grados de la escala porcentual.

ARTICULO 3º

La Remuneración Básica es la compensación que se otorga por un servicio personal prestado en el ejercicio de una función permanente. Corresponde a cada uno de los grados y sub-grados cualquiera que sea el régimen legal a que estén sometidos los empleados del Sector Público Nacional.

La Remuneración Básica para cada cargo, en el Gobierno Central, Instituciones Públicas Descentralizadas, Empresas Públicas y Gobiernos Locales, variará entre un grado y sub-grado mínimo y un grado y sub-grado máximo de conformidad con lo que establece la calificación de cajas respectivas." (19).

(19) Derecho de Remuneraciones del Perú - Gustavo Baca-
corzo - Universidad Nacional Mayor de San Marcos -
Perú . 1976. pags. 30, 31, 134, 135

EL SALARIO EN VENEZUELA

"La primera regulación específicamente relativa al trabajo que se promulgó en Venezuela se denominó Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, con fecha 26 de junio de 1917. El art. 5º de la citada Ley dice exactamente "Se prohíbe a todo patrón, dueño o director de establecimientos retener cantidades del sueldo que devengan sus obreros o empleados para el sostenimiento de cualquier culto o en beneficio de cualquiera sociedad particular".

Derogatoria de la anterior fué la Ley del Trabajo de 23 de julio de 1928 (7), cuyo reglamento se dictó el 13 de agosto del mismo año. Ya en éstos se encuentra mayor número de disposiciones aun cuando todavía invertebrados y sin descubrirse en ellas un deseo manifiesto de mejorar las condiciones de una clase social muy afligida. El Reglamento hace una distinción, en su artículo 5º, entre salario y sueldo, considerando el primero como la remuneración diaria que ganan los obreros y el otro como la percibida por los empleados. Los sueldos y salarios se determinarán, según el mismo artículo, englobando tanto las percepciones en dinero como toda otra asignación en

especie que reciban los trabajadores. La Ley consagra los principios de libertad de fijación de sueldos y salarios y de prohibición del truck-system (artículos 37 y 43) y dá además, facultad a los Presidentes de Estado y Gobernadores del Distrito Federal y de los Territorios Federales para servir de árbitros, cuando sean escogidos voluntariamente por los patronos y los trabajadores, para resolver, entre otras cuestiones, la fijación de sueldos y salarios siempre que estos asuntos produzcan o puedan producir el cierre y la paralización de una o varias industrias (artículo 43); este arbitraje viene a ser como el precedente de instituciones establecidas en el ordenamiento actual. Hay dos artículos en esta Ley que nos permitiremos transcribir, pues presentan una particularidad especial: "Artículo 38. Cuando los obreros de una empresa resuelvan suspender su trabajo en ella, no podrán exigir de la misma que no enganche otros trabajadores, y el "artículo 40. Los empresarios y patronos podrán cerrar sus fábricas o establecimientos y despedir simultáneamente todos o algunos de sus obreros o empleados para sostener ante los mismos sus exigencias, cuando no puedan avenirse con ellos sobre salarios, duración de las jornadas y demás condiciones de trabajo" (20).

(20) Ensayo sobre el salario - Alberto Arria. Ed. Edime. Venezuela . 1978. Pags. 103, 104.

EL SALARIO EN FRANCIA

"En Francia, la fijación de los tipos y sus coeficientes de remuneración según la categoría profesional, es de incumbencia directa del Estado, dentro del cuadro de una economía dirigida, asesorándose para ello de la "Comisión Nacional de Salarios" que comprende a un representantes de las empresas, de las organizaciones obreras y miembros de diferentes ministerios. Sin embargo, la ley de 23-diciembre-1946 ha previsto que también esa fijación puede hacerse por acuerdo de las convenciones colectivas. El salario mínimo sirve de base a toda la jerarquía de salarios en una determinada industria jerarquía que se refiere a las calificaciones o aptitudes profesionales y que permite establecer la respectiva escala de remuneraciones (21).

Es cuestionable que la aspiración a fijar, para cada oficio o categoría de trabajo, un límite mínimo de salario comporta un alto sentido de justicia y de preservación social.

(21) Ob.Cit. DERECHO SOCIAL Y LEGISLACION DEL TRABAJO
Pag. 470

PLANTEAMIENTOS DEL PLIEGO UNICO NACIONAL (COB)

CRECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

"La COB considera de vital importancia realizar un cambio sustancial en la orientación de la asignación de recursos, y priorizar ante todo las actividades productivas, para que la economía nacional tome un nuevo curso. Es necesario fortalecer toda la planta productiva del país, comenzando por la COMIBOL, YPFB, la manufactura, el sector agropecuario y la construcción, y así evitar que prosiga el proceso de empobrecimiento de la población.

EMPLEO

- a) Derogatoria del Art. 55 del D.S. 21060 que establece la libre contratación de los trabajadores, por atentar contra la estabilidad laboral garantizada por la Ley General del Trabajo. Además, deben quedar derogadas de contratación eventual.

- b) En la década pasada la economía boliviana presentaba tasas reducidas de desempleo. Con las medidas de política económica adoptadas desde 1985, el desempleo se agudizó hasta llegar a una tasa de más de 20%.

La acción estatal se orientó solamente a paliar este problema mediante la creación del Fondo Social de Emergencia (FSE), a través de proyectos de carácter temporal y sólo marginalmente de tipo productivo, que no han resuelto la creciente desocupación, por tanto. proponemos la reorientación de las actividades del FSE para impulsar la creación de fuentes de trabajo permanentes y productivas. Mientras se deberá establecer un subsidio de cesantía.

Además el FSE debe incentivar la producción artesanal en base a créditos blandos, en otorgación de capital para el fomento de las actividades artesanales y gremiales.

- c) Restitución a sus fuentes de trabajo de todos los empleados retirados en aplicación al Art. 55 del D.S. 21060.

Sin embargo, el INE utilizando el distorsionante sistema de promedios afirma que alcanzar el salario a Bs 308.49 mes; aún con este monto sólo se puede adquirir el 30% de la canasta familiar, existiendo un grave déficit del 70%. Pero además, la situación es más crítica porque existen salarios de una gran masa de trabajadores que están por debajo del promedio estimado por el INE. Existiendo algunos sectores que perciben un salario por debajo de los Bs 120.-

- Los ingresos del sector pasivo son menores a los Bs 60.-

Por otro lado las primeras medidas tomadas por el actual gobierno indican que la política económica que se está implementando sigue descargando el costo económico de la crisis sobre los trabajadores. Los incrementos en los precios del transporte, pan y gas obligan a la familia a pagar Bs 35, más para consumir la misma cantidad de productos que se consumían antes de estas medidas (600 panes, dos garrafas de gas y cuatro viajes al día).

En base a las anteriores razones la Central Obrera Boliviana propone:

- a) Incremento general de sueldos y salarios a los trabajadores públicos y privados tomando como referencia la canasta familiar aprobada en el VII Congreso de la Central Obrera Boliviana de Bs 1.200.

- b) Reposición del bono de antigüedad para los sectores laborales bajo la modalidad existente antes de la dictación del Decreto Supremo 21060 y otros beneficios.

- c) Generalización a nivel nacional de Bs 15.- por quintal de harina al salario percibido por los trabajadores en harina, y el recargo del 30% a sus ingresos por horas nocturnas trabajadas, según la Ley General del Trabajo.

FRENO SINDICAL Y PROBLEMAS LABORALES

- a) Respeto irrestricto al Fuero Sindical.

- b) Vigencia y respeto por parte de los empresarios a la declaratoria en comisión de los dirigentes sindica-

les.

- c) Restitución del 1% proveniente de la venta de las industrias manufactureras que benefician a la vivienda, construcción de sedes sociales y campos deportivos.
- d) Restablecimiento del gravamen del 0.15% para el funcionamiento sindical de los trabajadores en harina.
- e) Reposición de los porcentajes que benefician a los sectores para sus actividades laborales.
- f) Respeto y cumplimiento a los convenios suscritos y ratificados por el gobierno boliviano con la OIT.

SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

Los escasos recursos destinados en los últimos cuatro años para la atención de la salud no sólo han provocado la crisis de las instituciones de salud y Seguridad Social, sino que contribuyeron a que recrudezcan enfermedades transmisibles como la malaria, fiebre amarilla, y epidemias como el dengue, magiario, tuberculosis y otras, y se incrementan las tasas de morbilidad y mortalidad.

En el campo de la Seguridad Social el 74% de los asalariados, según el INE, no están afiliados al Sistema de Seguridad Social, siendo que el artículo 97 de la Ley General del Trabajo obliga al empleador a asegurar a todos sus trabajadores.

Por ello proponemos:

- a) La derogatoria de la Ley Financial 924.
- b) Que el presupuesto del sector salud se incremente sustancialmente en función de sus necesidades prioritarias.
- c) La no transferencia de los servicios públicos de salud a las Alcaldías y Corporaciones de Desarrollo.

- d) Que todo trabajador asalariado sea incorporado al Sistema de Seguridad Social.
- e) Capitalización de las instituciones de Seguridad Social.
- f) Definir una Renta Mínima Nacional del sector pasivo y derecho habientes, además de reajustes periódicos de las rentas según el costo de vida.
- g) Fortalecimiento y creación de farmacias populares.
- h) Restitución de la tuición de la Seguridad Social al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- i) Institucionalización de todas las entidades del sistema, conforme al Código de Seguridad Social.
- j) Disolución de FONARE.
- k) Reposición del Régimen de Asignaciones Familiares.
- l) Creación de postas Sanitarias en el área rural y dotación de medicamentos.

TRABAJADORES DEL SECTOR GREMIAL Y ARTESANAL

En el marco de la recesión generalizada del aparato productivo y ante la ausencia de alternativas ocupacionales, una parte considerable del contingente de desocupados ha pasado a engrosar el sector informal, produciendo o vendiendo "algo" que le genere algún ingreso. Este fenómeno ha provocado una mayor competencia entre las unidades económicas del propio sector, cuya consecuencia más visible es el deterioro permanente de los ingresos de los trabajadores informales.

Actualmente se estima que existe alrededor de 450.000 establecimientos informales en las principales ciudades del país, constituyendo estos, la principal fuente de empleo e ingresos para una población, trabajadora estimada en 570.000 personas, e incorporando cerca del 60% del empleo urbano total.

La política de libre importación de bienes ha tenido un impacto negativo sobre algunas actividades de este sector. Las actuales estructuras de costos hacen virtualmente imposible la competencia con los productos importados y de contrabando.



Las características antes descritas, señalan la necesidad de definir e implementar políticas diseñadas específicamente para lograr un mejoramiento de los niveles de empleo e ingresos en el sector informal, que concentra a la población más pobre de las ciudades" (22).

SITUACION ACTUAL Y PERSPECTIVAS DEL MOVIMIENTO OBRERO

"La clase obrera y el movimiento popular están atravesando por una situación de grave reflujó, consecuencia de una derrota política de grandes proporciones, originada en la frustración del proceso democrático encabezado por la UDP, que no cumplió los lineamientos programáticos comprometidos con el pueblo y en el enfrentamiento equivoco de sectores del movimiento sindical que identificaron a ese gobierno como su enemigo principal. Estos hechos abrieron el camino por el que transitó luego la burguesía oligárquica que, con ayuda del imperialismo norteamericano, procedió a la reconstrucción del capitalismo dependiente, expresada ahora en el Decreto 21060.

Entre los objetivos políticos, económicos y sociales que se fijó el gobierno moviadenista figura la pretensión

(22) Pliego Unico Nacional de la Central Obrera Boliviana, Presentado al Gobierno Nacional - La Paz Diciembre de 1989 - Gerente Ejecutivo de la Central Obrera Boliviana Pags. 1,8,9,10

de modificar la estructura social de nuestro país: esto tiene dos implicaciones:

- La liquidación del sector estatal de la economía, especialmente en su segmento productivo, que en sus efectos alcanza a sectores de la empresa privada industrial. La clase obrera es víctima principal de esta política liquidadora, especialmente en su núcleo más combativo: los trabajadores mineros. En resumen, el gobierno, a tiempo de destruir la producción quiere también la destrucción de la clase obrera en sus concentraciones más claras y combativas. Estos hechos se expresan en el ejemplo de los mineros de COMIBOL 20.000 de los cuales han sido echados a la calle y de los 7.000 de la empresa minera privada que han corrido la misma suerte. En el caso de la industria manufacturera, datos del Fondo Complementario Fabril revelan que los 40.000 trabajadores regulares han sido reducidos a menos de 16.000. Lo mismo ha sucedido con empleados públicos, maestros, petroleros, bancarios. Eso está demostrando que el gobierno ha logrado su objetivo de reducir numéricamente la clase obrera, al mismo tiempo que se registra una dispersión.

De todos modos se trata de fenómenos coyunturales, más o menos duraderos; concebir que sea un proceso permanente nos llevaría a la falsa conclusión de que el capitalismo decreta su propia muerte.

- La reducción del peso político del movimiento sindical en las decisiones nacionales, determinada por la rebaja en su contribución a la formación de la renta nacional ilustrativo de ésto es la casi completa eliminación de la producción de COMIBOL, cuyos trabajadores están sosteniendo una huelga general que lleva ya más de 40 días; en las condiciones anteriores un movimiento de esta magnitud habría alcanzado soluciones a sus planteamientos si se toma en cuenta que el país se habría visto privado del 70% de total de sus exportaciones, cosa que ahora no sucede. Esto no quiere decir que la huelga no tenga ya gravitación social o política y que el gobierno deje de tenerla en cuenta; aún en estas circunstancias, merece destacarse que los mineros mantienen su posición de vanguardia en la lucha de clases, en el enfrentamiento con el modelo neoliberal y antiobrero del gobierno movi-adenista.

En las épocas de crisis no sólo están presentes los

peligros de la reducción numérica y la dispersión; hay que estar atentos a la aparición de concepciones ajenas en cuanto al rol político, social y económico de la clase obrera. Estas concepciones no se generan sólo en su seno y más bien son introducidas desde fuera, unas veces como acción planificada y otras como producto de la propia situación.

Las experiencias que están viviendo la clase obrera y el movimiento popular deben ser tomadas en cuenta y generalizadas para precisar el proyecto popular y los caminos que se deben recorrer para realizarlo. En la lucha se gana o se pierde una de las claves de la victoria o la derrota estriba en quién aísla a quién, quién gana aliados a su causa y quien los pierde. En el último tiempo la clase obrera quedó bastante aislada y eso posibilitó en cierta medida la derrota política de la que hablamos. Pero el aislamiento no se produce sólo por falta de un discurso que la clase obrera debe tener para quienes quiere sumar, sino también por los instrumentos de coerción que el Estado burgués utiliza contra los sectores vacilantes para variar la correlación de fuerzas, para alinearlos a su lado o para neutralizarlos. En el caso concreto nuestro, vastos sectores de la

población han mantenido una actitud pasiva ante la imposición del modelo oligárquico que iba claramente contra sus intereses.

Entonces, lo que primero se plantea como tarea, es la estructuración de la unidad de todos los sectores sociales perjudicados por el modelo neoliberal: obreros, campesinos, capas medias urbanas empobrecidas. Esta unidad no se podrá lograr únicamente por el camino del convencimiento teórico o ideológico o por el camino simplemente orgánico; lo principal es que la clase obrera tenga formulada una alternativa programática, un discurso, que asuma y plantee las aspiraciones y los intereses de sus potenciales aliados; sin el cumplimiento de esa condición es improbable el establecimiento de un sistema de alianzas sólido y permanente.

El agrupamiento unitario tiene diferentes niveles y en el campo sindical es indiscutible que el centro lo constituye la Central Obrera Boliviana que debe seguir manteniendo su papel de convergencia de todas las corrientes políticas y doctrinarias que tienen presencia en el sindicalismo boliviano" (23) .

(23) Reflexiones del Movimiento Obrero OSCAR SALAS -
COB.CET. Pags. 80,81,1987

SALARIOS, EMPLEO Y PRODUCCION

Las variables de ajuste fundamentales son los salarios y el empleo, y por ende los niveles de consumo y de vida de los trabajadores. En cuanto a los salarios del personal del Estado, se ha mantenido el congelamiento dispuesto en agosto de 1985. En el caso del sector privado, se determinan por la oferta y la demanda, que ahora están influenciadas por un enorme ejército de desocupados, como resultado de la relocalización.

Las causas principales del desempleo urbano se refieren a la crisis económica, la migración rural-urbana y, sobre todo, los efectos de la política económica. Esta última está conduciendo no sólo a la paralización del aparato productivo, sino también a su deterioro y destrucción parcial. La minería y la industria son los sectores más afectados. En el caso de la minería se unen los factores internos y la crisis internacional del estaño; en la industria, los factores causales más importantes, están en la política económica gubernamental.

DESOCUPACION ABIERTA

Años	Miles de personas	% sobre fuerza de trabajo
1984	303.2	15.1
1985	370.9	18.0
1986 (e)	415.4	20.0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (e) estimado para el primer cuatrimestre de 1986.

La política de relocalización se acentuó en el segundo cuatrimestre de 1986, con lo que la cifra de desempleados es ahora superior a los meses pasados.

La situación actual es de una aguda recesión. Las encuestas de coyuntura del Banco Central, demuestran la profunda caída en los niveles de producción industrial, minera y de la construcción, que son las actividades investigadas. Pero se trata de una situación general para toda la economía. Estudios recientes muestran que la industria está trabajando por debajo del 40 por ciento de

su capacidad instalada. En la minería, la crisis está conduciendo a la paralización progresiva de las actividades y al cierre de muchas minas. Todo hace ver que la contracción de la producción continuará acentuándose en los próximos meses, pues los precios internacionales de los minerales siguen descendiendo; de la misma forma, el mercado interno es cada vez más estrecho.

En resumen, los efectos de la NPE consisten, principalmente, en la contención de la hiperinflación mediante medidas monetario-financieras que reducen la demanda, pero que no eliminan los problemas que entorpecen y distorsionan la producción y acumulación. La relativa estabilidad alcanzada en el nivel de precios y tipos de cambio tiene su contrapartida en un enorme sacrificio popular y en la agudización de las tensiones sociales" (24).

(24) Ob.Cit. REFLEXIONES DEL MOVIMIENTO OBRERO Pag.
106,107

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. Diccionario de Economía Política-
Borisov/Zhamin/Makarova. Bogota Colombia 1977.
Ediciones Armadillo.
2. Elementos de Marxismo. Guillermo Lora. Ediciones
Masas. La Paz Bolivia. 1983.
3. Ley General del Trabajo. Editor Autorizado Servando
Serrano T. Editorial Serrano Ltda. Cochabamba Bolivia
1979.
4. El Capital Tomo I. Carlos Marx. Edición Fondo de
Cultura Económica. México 1946.
5. Fundamento de Derecho Político. Alipio Valencia Vega.
Ediciones Libreria Juventud. Buenos Aires Argentina.
1962.
6. Derecho Social y Legislación del Trabajo Tomo I y II.
Roberto Perez Patón. Ediciones Buenos Aires
Argentina, 1954.

7. La Dialéctica Comunista a la luz de la Ciencia. Guillermo Gonzales Durán. Editorial Don Bosco. La Paz Bolivia 1965.
8. Apuntes sobre la Economía Boliviana. Carlos A. Machicado S. Publicación del Banco de Crédito Oruro. La Paz Bolivia. 1982.
9. Redacción y Presentación Formal de la Tesis. Gonzalo Aneiva I. Editorial Popular, La Paz Bolivia 1987.
10. Puede Durar el Capitalismo? Frederick Allen. Editorial Revolucionaria México D.F. 1939.
11. El Liberalismo su Teoría y Práctica. Theidire Meyer G. Editorial Agora Argentina. 1959.
12. El Neo Liberalismo en Acción. Pablo Ramos. Talleres Papiro La Paz Bolivia - 1986.
13. Destino la Próxima Década. Ramiro V. Paz. Talleres Serios. La Paz - Bolivia 1988.

14. Excedente y Acumulación en Bolivia. 1980-1987 C. Villegas Quiroga A. Aguirre Badani E. Cedra. La Paz Bolivia 1989.
15. Manual de Legislación del Trabajo. Juan del Granado - Gráficas Latinas La Paz - Bolivia 1988.
16. Pliego Unico Nacional de la Central Obrera Boliviana. Presentado al Gbo. Nal. La Paz 1989. Comite Ejecutiva de la C.O.B.
17. Escritos Económicos Varios - Carlos Marx - Federico Engels - Grijalbo - México 1962.
18. Derecho de Remuneraciones del Perú. Gustavo Bacacorzo Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú 1976.
19. Ensayo Sobre el Salario - Alberto Arria - Ediciones Edime - Venezuela 1978.
20. Los Salarios - Manual de Educación Obrera - Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra 1988.

21. Reflexiones del Movimiento Obrero.

Situación Actual y Perspectivas del Movimiento Obrero

- Oscar Salas Moxa - Comité Ejecutivo Nacional de la

COB. Centro de Estudios del Trabajo (LET) 1987.