

## El desplazamiento de riesgos económicos del capital al trabajo: el caso de la industria en Cochabamba durante la pandemia COVID - 19

*Tania Leda Aillón Gómez*

Instituto de Estudios Sociales y Económicos  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6529-7023>  
email: [t.aillon@umss.edu.bo](mailto:t.aillon@umss.edu.bo)

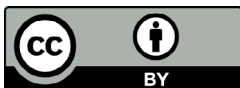
*Recepción: 19 de febrero del 2025*

*Aceptación: 23 de junio del 2025*

**Resumen:** Durante la pandemia por COVID 19, el riesgo económico para los patrones de empresas, subió drásticamente, lo que hizo urgente implementar alternativas para neutralizarlo. Como la reorganización de los procesos de trabajo. Esta medida, dentro de las relaciones jerarquizadas que caracterizan a la empresa capitalista, llevó a una redistribución de los riesgos, tanto económicos como sanitarios, entre trabajadores y patrones. Este artículo analiza la distribución de los riesgos económicos en la industria denominada esencial, con este fin nos preguntamos: ¿Cómo y por qué las transformaciones en la organización del trabajo, en ramos industriales esenciales, distribuyeron los riesgos económicos entre trabajadores y patrones, durante la pandemia? Para responder a esta pregunta se puso a prueba, el alcance explicativo del enfoque teórico marxista, a la luz de información recogida con entrevistas cualitativas a empresarios y trabajadores y con una encuesta a trabajadores en los ramos de bebidas, alimentos, productos de limpieza y medicamentos. Esta información primaria se triangula con estadísticas del INE (Instituto Nacional de Estadística) y documentación del Ministerio de Trabajo. La conclusión principal a la que se llega, sobre la distribución de los riesgos económicos, entre trabajadores y patrones, es que en el curso de la pandemia, esta distribución responde al contenido de las relaciones de clase; es decir, a las relaciones de explotación, opresión y dominación; que en un momento histórico de correlación de fuerzas favorable a los patrones, posibilitaron el desplazamiento de los riesgos económicos derivados de la gestión de la pandemia, desde los patrones hacia los trabajadores.

*Clasificación JEL:* L23, M51, M54

*Palabras clave:* Riesgo económico, organización del trabajo, jornada laboral, Tasa de plusvalía y precio del trabajo.



Licencia: Cc By  
Tipo de Licencia: Attribution 4.0 International  
Referencia: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

# The Shifting of Economic Risks from Capital to Labor: The Case of Industry in Cochabamba During the COVID-19 Pandemic

**Abstract:** During the COVID19 pandemic, the economic risk for business owners increased drastically, making it urgent to implement alternatives to neutralize it. For this, work processes were reorganized. This reorganization, within the hierarchical relationships that characterize the capitalist company, led to a redistribution of risks, both economic and health, between workers and employers. This article analyzes the distribution of economic risks in the essential industry. For this purpose, we ask ourselves the following question: ¿ How and why did the transformations in the organization of work distribute economic risks between workers and employers during the pandemic? To answer this question, we resort to the theoretical arsenal of Marxist political economy to test its explanatory scope of information collected with qualitative interviews with businessmen and workers, and information collected with a survey conducted among industry workers, (food and beverage industry, cleaning products industry and medicine industry). This information is triangulated with documentary information from the INE (National Institute of Statistics) and from the Ministry of Labor. The main conclusion reached regarding the distribution of economic risks between workers and employers is that, during the course of the pandemic, this distribution responds to class relations—that is, relations of exploitation, oppression, and domination. At a historical moment when the balance of power favored employers, this allowed the shift of economic risks arising from the management of the pandemic from employers to workers.

*JEL classification:* L23, M51, M54

*Keywords:* Economic risk, work organization, working day, Rate of surplus value, and labor price.

## Introducción

Ante la llegada de la pandemia por COVID-19, los testimonios de empresarios de la industria regional, dan cuenta de la incertidumbre que vivieron por no saber si podrían continuar con el funcionamiento de sus unidades productivas. El empresario 1 (comunicación personal, 10 de julio de 2020) describe como la pandemia los puso frente a desafíos inéditos:

[L]as Industrias hemos sufrido el embate de la pandemia, sobre todo, porque era algo no esperado, era algo no visible, ha sido algo que nos agarra a todos en frío, digámoslo así, desde el punto de vista de. ¿qué se va hacer con la logística?, ¿qué se va hacer con la materia prima?, ¿qué se va hacer con la producción y qué se va hacer con las ventas?, ¿no?

Las restricciones en los espacios de distribución de bienes y servicios, por las medidas asumidas, para reducir la expansión de la pandemia, ponían en riesgo la posibilidad de vender lo producido, el mismo empresario añade:

[E]n la época de pandemia, definitivamente, ha generado cuarentenas rígidas y esas cuarentenas rígidas han reducido las ventanas horarias para la producción, para la venta y para la generación de ingresos, y adicionalmente, ha generado la necesidad de dar priorización a la cadena de productos que se industrializan. Esto obviamente tiene un impacto en las ventas, las ventanas horarias de distribución...eeeh... de-de-de colocado de productos, de atención al público de venta, le recuerdo más de 90 mil puntos a los que llegamos de manera directa...eeeh... han dejado de comprar productos.

La falta de información cierta, acerca de un cúmulo de tópicos que planteaba una situación inesperada, profundizó el sentimiento de incertidumbre; otro empresario entrevistado, el empresario 2 (comunicación personal, 15 de julio de 2020) manifiesta su vivencia:

[C]on la primera ola estuvimos completamente cerrados, el tercer mes ya retomamos actividades un poco a tientes; sobre todo, no sabíamos que pasaba, no había información precisa, nadie nos podía ayudar, había un descontrol completo desde el punto de vista de las autoridades sanitarias, gubernamentales, lograr permisos para que podamos trabajar”

El shock de demanda golpeó a la industria regional, distintas fueron las formas y las razones, pero la contracción súbita de la demanda desequilibró las posibilidades de realización de gran parte de la producción, el empresario 3 (comunicación personal, 16 de julio de 2020) añade:

[E]xactamente, y no se olviden que ha bajado la producción, un poco, por qué, porque la producción, distribución, dejábamos de faenar un 30%, porque sabíamos que no íbamos a poder distribuir, no tenemos almacenes, ni la cámara de congelación muy grandes, entonces, el pollo que se faena sale esa misma mañana. Entonces, también es problemático...y....se acuerdan que podíamos distribuir o ingresar en la época de pandemia más o menos hasta las 11, 12 del mediodía. Entonces, salía el camión a las 7, hacía una pequeña ruta y a las 12, ya tenía que estar otra vez en la planta, o si no, te lo secuestraban. [Claro, claro] Entonces, había sí, afectación, había. bajado. Yo creo que, a nivel, a nivel de toda industria avícola, agroindustrial, han bajado las ventas en un 30%, por la imposibilidad o por el corto tiempo en que podías comercializar el producto.

En todos los casos, se readecuaron las instalaciones productivas, para generar condiciones de bioseguridad, esto exigió capacitación del personal, compra y dotación de material de bioseguridad como cuenta el empresario 1 (comunicación personal, 10 de julio de 2020):

[N]osotros hemos parado nuestras actividades productivas durante un mes para adecuar un protocolo-protocolo de bioseguridad COVID; hemos adecuado para seguir operando, lo máximo que hemos parado durante el COVID la actividad ha sido un mes, hemos equipado a todo nuestro personal, hemos capacitado; o sea, hemos hecho una inversión y un esfuerzo ahí bastante importante, para no parar actividad, porque, bueno, mucha gente vive de esta fuente de empleo, los clientes igual esperaban el producto.

En estas condiciones, el riesgo económico para los empresarios subió drásticamente, por lo que buscaron alternativas para neutralizarlo; una de estas alternativas consistió en la reorganizaron los procesos de trabajo, una reorganización que dentro de las relaciones jerarquizadas que caracterizan a la empresa capitalista, se convirtió en dispositivo de redistribución de riesgos, tanto

económicos como sanitarios. En este sentido, este artículo tiene el objetivo de analizar la distribución de los riesgos económicos en los espacios laborales de las industrias esenciales<sup>1</sup>, preguntándose: ¿Cómo y por qué las transformaciones en la organización del trabajo, en ramos industriales esenciales, distribuyeron los riesgos económicos entre trabajadores y patrones, durante la pandemia? Para responder a la problemática planteada, se analiza la información obtenida (con entrevistas cualitativas a empresarios y trabajadores de la industria esencial en ramos de bebidas, alimentos, productos de limpieza y medicamentos y una encuesta a trabajadores)<sup>2</sup> desde un enfoque de clase de tradición marxista, que se sitúa a contracorriente de posturas teóricas sostenidas por un clásico de la sociología del riesgo, Ulrich Beck, quien dice que en las sociedades modernas los riesgos se democratizan y van más allá de las clases sociales y que; por ejemplo, en el consumo del aire contaminado, caen las barreras específicas de clase, ante el veneno que contiene el aire que todos respiramos y que, en estas circunstancias, lo único que nos protegería de una manera realmente efectiva sería no respirar. Dicho con una fórmula, para el mencionado autor, la miseria es jerárquica, el smog es democrático; es decir que, con la extensión de los riesgos de la modernización (con la puesta en peligro de la naturaleza, de la salud, de la alimentación, etc.) se relativizan las diferencias y los límites sociales. En este sentido, el riesgo se democratiza, se universaliza y se globaliza, con un efecto de igualdad; en este sentido afirma Beck (1998), las sociedades del riesgo no son sociedades de clases; sus situaciones de peligro no se pueden pensar como situaciones de clases, ni sus conflictos como conflictos de clases.

En este artículo se plantea que en lugar de oponer la sociedad de clase a la sociedad de los riesgos, a la luz de los efectos del COVID-19 en la sociedad a nivel mundial, es más pertinente profundizar acerca de: ¿por qué el enfrentamiento a los riesgos profundiza las desigualdades de clase? en la medida en que el riesgo

---

<sup>1</sup> Se definieron como esenciales, aquellos ramos industriales que producen bienes destinados a satisfacer necesidades básicas ineludibles para la reproducción de la vida de la población (alimentos, bebidas, productos de higiene y limpieza, producción de medicamentos).

<sup>2</sup> Se trata de la encuesta denominada “Encuesta sobre el impacto de la gestión del COVID 19 en el mundo del trabajo y del empleo en la industria en Cochabamba, en los ramos de alimentos, bebidas y medicamento/limpieza” realizada en el marco del proyecto de investigación: El impacto de la gestión del Covid-19 en el mundo del trabajo y del empleo: el caso de los trabajos esenciales en Cochabamba, desarrollado durante la gestión 2022. La presentación de los datos refleja los resultados de un procesamiento estadístico de tipo descriptivo y comparativo, con una alta representatividad comparable (entre variables sexo, grupo de edad, forma de contrato, ramo industrial y puesto de trabajo). El margen de error de las cifras oscila entre -/+2.2% con relación a los parámetros del universo de estudio, a un nivel de confianza del 95%. Esta información primaria se triangula con estadísticas del INE (Instituto Nacional de Estadística) y documentación del Ministerio de Trabajo.

no es el resultado, solamente, de un hecho técnico provocado por el desarrollo de la modernidad, sino que este hecho científico-técnico (como lo caracteriza Ulrich Beck), está mediado por relaciones sociales. Una suerte de determinismo tecnológico, limita los alcances explicativos de los postulados de Beck, respecto a porqué los pobres se volvieron más pobres durante la pandemia y porqué los ricos se hicieron más ricos o porqué los migrantes en los países centrales fueron los más expuestos a enfermar y/o morir por COVID-19. En este sentido, aunque los riesgos pueden generalizarse y aparecer como un riesgo para todos (caso COVID-19), el grado y la forma en que se distribuyen estos riesgos, está permeado por el contenido de las relaciones sociales que caracterizan el capitalismo (sociedad moderna, en términos de Beck); relaciones de explotación, opresión y dominación. Se considera que es un error teórico y metodológico oponer la sociedad de clases a la sociedad del riesgo; en consecuencia, las sus situaciones de riesgo, si tienen que pensarse como situaciones de clase y sus conflictos como conflictos atravesados por situaciones de clase.

El artículo está ordenado de la siguiente manera: en un primer punto, se tocan las transformaciones que en la organización del trabajo, a efecto de la gestión de la pandemia, llevaron adelante los patrones en las empresas; en una segunda parte, se analizan las distintas formas en que se modificó la duración e intensidad de la jornada laboral, como resultado de la reorganización del proceso de trabajo; un tercer punto, se dedica a ver las distintas formas con las que se recortó el salario de los trabajadores durante la pandemia. Como síntesis del análisis, en el punto cuatro, se ve cómo estas modificaciones en la organización del trabajo, que repercutieron en la jornada laboral y el salario, terminan por impactar en el precio y en la tasa de explotación del trabajo. Por último, en las consideraciones finales, se valora la validez heurística del enfoque teórico que guía la reflexión, para explicar y comprender la distribución de los riesgos económicos, entre trabajadores y patrones en la industria esencial, a luz de la información empírica expuesta a lo largo de este trabajo.

## **2. Los cambios organizacionales en las fábricas y sus razones**

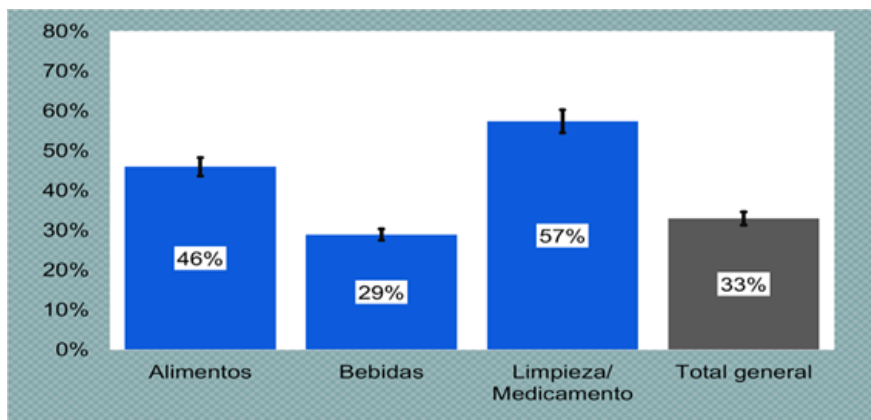
Los cambios organizacionales alcanzaron a todos los ramos estudiados. Las estadísticas de la Figura 1, muestran que, en promedio, el 33% de los trabajadores experimentaron cambios en la organización del trabajo durante la pandemia, sobresalen

El desplazamiento de riesgos económicos del capital al trabajo.

en la aplicación de estos cambios, los ramos de productos de limpieza y medicamentos. Se trata de ramos industriales que vieron subir la demanda de sus productos de manera inusual, está también, el ramo de alimentos, que realizó sobre la marcha, transformaciones en la organización productiva, para responder a cambios en la composición de la demanda. Del mismo modo, en el ramo de bebidas, la disminución del consumo de bebidas alcohólicas, demandó una adecuación de la composición de su producción.

**Figura 1**

*Porcentaje de trabajadores fabriles según existencia de cambios en la organización del trabajo desde el inicio de la pandemia*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

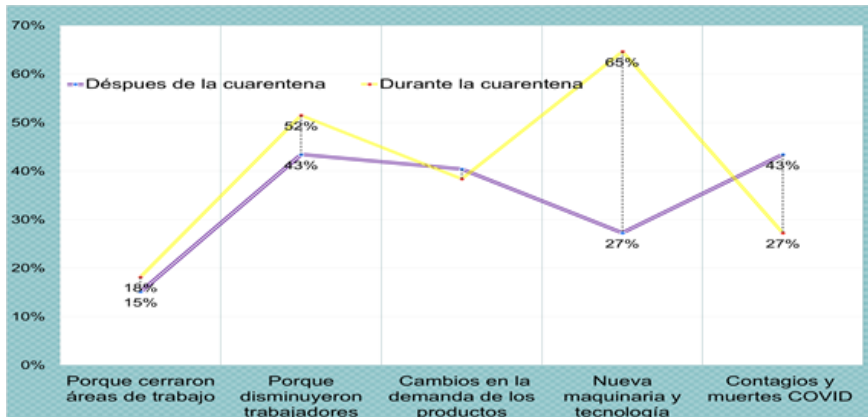
Las razones de los cambios organizacionales respondieron a la propia dinámica de la pandemia. En las estadísticas que a continuación se presentan (Figura 2 ), el motivo más frecuente, es la introducción de maquinaria (la automatización o semi automatización de los procesos productivos), un recurso de los empresarios, para suplantar trabajadores por maquinaria, con el fin de reducir la dependencia de su industria, respecto de la fuerza de trabajo y/o para preservar la inocuidad en la elaboración de los productos, sobre todo, en los ramos de alimentos y de medicamentos, en un clima de gran riesgo sanitario. De acuerdo a empresas encargadas de introducir procesos automáticos en la industria regional (integración de robots), los ramos que en mayor grado automatizaron sus

procesos productivos, fueron el farmacéutico, el de construcción y el de alimentos y bebidas. En el ramo farmacéutico, para responder a una demanda creciente en el curso de la pandemia, en los ramos de alimentos y bebidas, el proceso de automatización estuvo relacionado con la intención de suplantar personal por vacaciones, retiros o enfermedad, como precisa el gerente de una empresa especializada en la introducción de robots, empresario 4 (comunicación personal, 17 de julio de 2020):

[N]o te miento que el año 2020, pueden ver en nuestro balance, hemos hecho un año mejor que el del 2019, o sea, a nosotros nos ha ido bien. Muchas de las compañías nos han ido comprando...mira, por ejemplo, la industria farmacéutica ha tenido que reaccionar de alguna manera a su necesidad productiva, por lo tanto, nos ha comprado. La industria de alimentos ha visto la necesidad de automatizar sus procesos, porque han quedado obviamente sin personal o con poco personal; entonces, han necesitado comprarnos maquinaria y en función de todo eso, hemos tenido un buen año (...) No sé si...seguramente eso es posible que te sorprenda, pero es la realidad.

**Figura 2**

*Porcentaje de trabajadores según motivos de cambios en la organización del trabajo durante la pandemia*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

El desplazamiento de riesgos económicos del capital al trabajo.

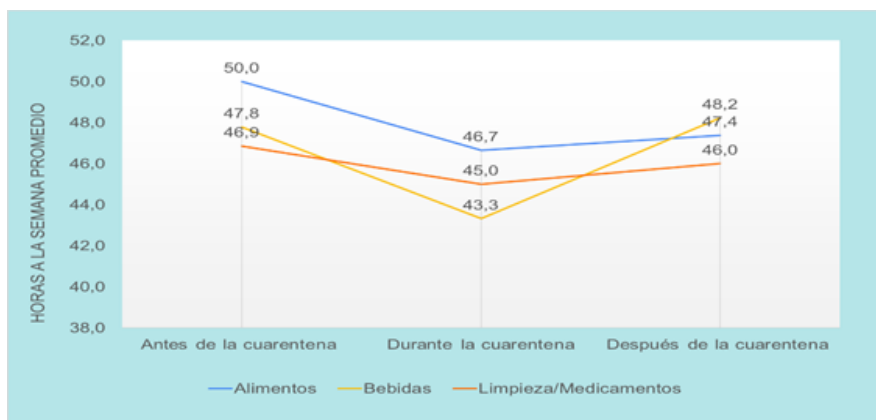
Pasada la cuarentena, cuando las medidas de bioseguridad disminuyeron, los contagios y muertes por COVID-19 son una importante razón de cambios organizacionales, esto muestra que la enfermedad y la muerte por COVID-19, afectaron significativamente a los trabajadores de la industria esencial (Figura 2).

### 3. Los movimientos de la jornada laboral durante la pandemia.

Desde el Estado, como una medida preventiva durante la cuarentena, se recortó la jornada laboral a 6 horas. A efecto de esta medida, en promedio, en todos los ramos considerados, las horas de trabajo semanales se redujeron en 3 y 4 horas en promedio, como se observa en la figura 3.

**Figura 3**

*Horas promedio de trabajo semanales según ramo industrial, antes, durante y después de la cuarentena*

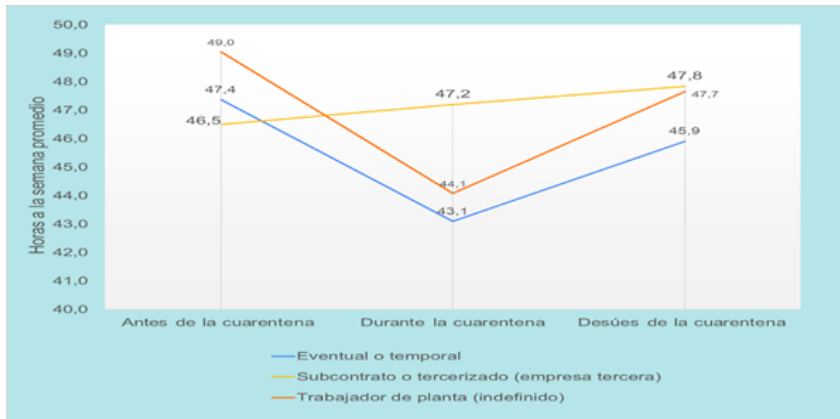


*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

La reducción de la jornada laboral es mayor entre los trabajadores de planta o temporales, mientras que entre los subcontratados o tercerizados, la jornada laboral sube levemente, lo que lleva a pensar que los vacíos de trabajo, que dejó la reducción de la jornada laboral de los trabajadores de planta y de los temporales, se llenó con los trabajadores subcontratados y tercerizados (Figura 4).

**Figura 4**

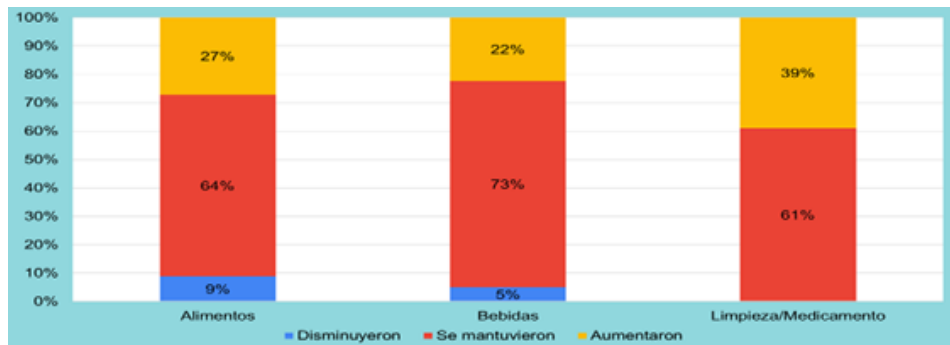
Horas promedio de trabajo a la semana, antes, durante y después de la cuarentena, según forma de contrato



Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.

**Figura 5**

Porcentaje de trabajadores según percepción sobre cambios en el número de tareas en su trabajo, durante la pandemia, por ramo industrial



Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.

Cabe preguntarse: ¿cómo incidió esta reducción de la jornada laboral en la producción de los ramos industriales esenciales? En realidad, la reducción de la jornada laboral no derivó en una disminución de las tareas a cargo de los trabajadores;

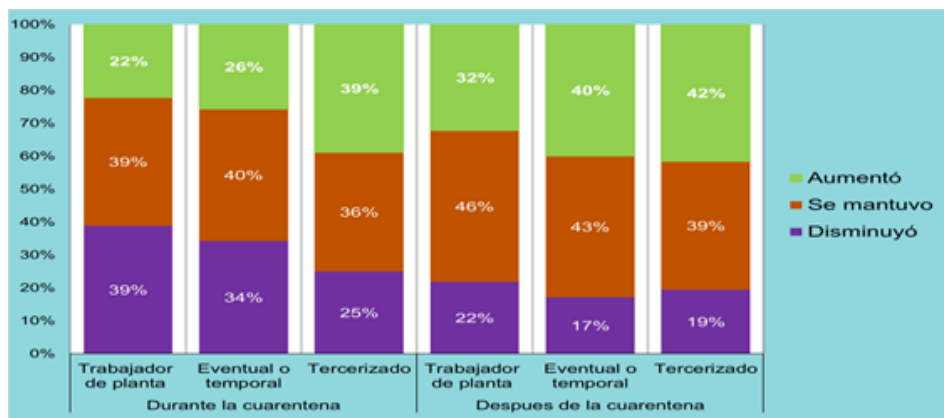
El desplazamiento de riesgos económicos del capital al trabajo.

de acuerdo a la percepción mayoritaria de ellos, las tareas se mantuvieron o aumentaron, en una situación de reducción, no solo de la jornada laboral, sino del número de trabajadores, habida cuenta que las bajas por enfermedad, despidos, jubilaciones y muertes, estuvieron presentes a lo largo de toda la pandemia (Aillón y Castro, 2021).

Como se observa en el Figura 5, en todos los ramos, y de forma más notoria en los ramos de productos de limpieza y de medicamentos, de acuerdo a la percepción de los trabajadores, las tareas se mantuvieron o aumentaron durante la pandemia, del mismo modo que los volúmenes de producción (Figura 6).

**Figura 6**

*Porcentaje de trabajadores según su percepción los volúmenes de producción generado durante y después de la cuarentena, por ramo industrial*



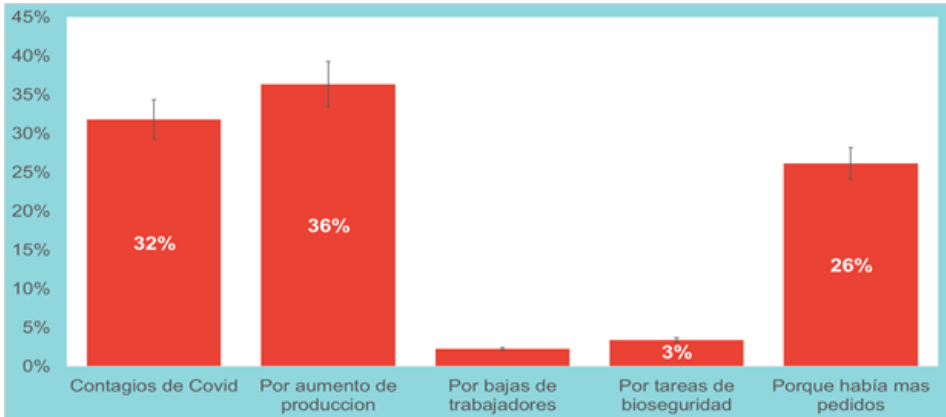
*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

El aumento en las tareas, estuvo impulsado, de acuerdo a nuestros encuestados, por el aumento en el número de pedidos y, en consecuencia, por el aumento de la producción, como podemos apreciar en la Figura 7.

El aumento o mantenimiento de los volúmenes de producción, cuando disminuía el número de trabajadores en las fábricas por enfermedad, muerte o retiro, significó una importante intensificación de la jornada laboral. El testimonio del empresario 1 (comunicación personal, 20 de julio de 2020) de la industria esencial, da cuenta de cómo se reorganizó el proceso de trabajo, para ajustar las

**Figura 7**

Porcentaje de trabajadores según motivos de incremento de tareas, desde el inicio de la pandemia



Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.

horas de la jornada laboral a las restricciones horarias impuestas con la cuarentena, al mismo tiempo que se establecían metas de trabajo por jornada, ya no por horas (no por tiempo sino a destajo) y un número de trabajadores por turno, para disminuir el riesgo al contagio. Estas medidas mostraron, en términos de este empresario, la gran capacidad de adaptación de los trabajadores, para el logro de objetivos dentro de un tiempo limitado:

[E]mm....sí como dije, hemos implementado un modelo de trabajo, este... logrando-logrando prestarnos algún permiso y llegando a la planta, ¿no? Pero, lo interesante también ha sido que como había un tiempo de trabajo muy restringido, muy limitado. Entonces, había la obligación de que todo el personal. eeh...cumpla con sus labores en ese determinado tiempo que había que lograrlo. Eso es lo que me ha sorprendido, la actitud del equipo de trabajo para lograr hacerlo. En mi opinión, ha sido un fenómeno positivo el que hemos tenido. Y en un tiempo tan limitado.

Al convertir el salario por tiempo en un salario a destajo encubierto, se facilitaron las condiciones para producir lo mismo o más, en menor tiempo, mediante la intensificación del trabajo; esto se percibe en el testimonio del empresario, cuando manifiesta su sorpresa porque las personas (sus trabajadores),

fueron capaces de lograr los objetivos (se refiere a los objetivos de producción), cuando tienen un tiempo limitado. Como señalamos antes, la automatización o semiautomatización de los procesos productivos fue una de las razones de reorganización del trabajo, si como nos precisa Marx (1975), las innovaciones tecnológicas, destinadas a incrementar la productividad del trabajo, bajo uso capitalista, están asociadas, a la intensificación del trabajo, es posible que la producción de igual o mayor volumen de productos en la industria regional, deba asociarse, también, a la intensificación el trabajo impulsada por innovaciones tecnológicas, durante la pandemia.

Es ilustrativo el caso de IMBA (Industria Molinera de Alimentos Balanceados S. A.) que, durante la pandemia, introdujo innovaciones tecnológicas que aceleraron la cadena productiva, con efectos deletéreos en la intensificación del trabajo. Una trabajadora de esta empresa, que denominaremos trabajadora 1 (comunicación personal, 5 de mayo de 2022) manifiesta su vivencia sobre el efecto de estas innovaciones tecnológicas:

[S]on grandes máquinas de peladora, hay máquinas...eh, o sea, ¡ya modernas!, que han implementado...han implementado bombas de gas, han implementado máquinas, han implementado...eh, como se puede decir esas grandes máquinas de...eh, de refrigeración. Son gigantescas máquinas de chiller (sic), donde el pollo se empieza a pigmentar, todas esas cosas (..)consiste...es un turril...bueno se puede decir un turril, ¿no? Es una máquina donde va entrando los pollos, antes era pequeño, por decir de... de diez mil litros, por decir, ¿no? de agua(...) grande, entonces hay más cantidad de pollo, entonces eso mismo...eh, pide que la cadena se acelere para que entre más pollo, porque no pueden estar nadando unos cien pollos, doscientos pollos, sino que más cantidad tiene que entrar, han comprado grandes...grandes máquinas (...)y esa misma máquina pide que acelere... que acelere la máquina, porque ya son más grandes turriles. Entonces... pero ellos, ¿qué hacen? Están explotando a la gente...o bien regularizan. la cadena, yo les dije o bien que aumenten personal, pero hacen no caso.

En el mismo sentido, continua la obrera, admirada a la vez que impotente frente a la celeridad que exige la maquina en la realización de su trabajo:

[N]osotros estamos pereciendo, porque no nos alcanza, estamos haciendo más de los que podemos, no...ya no sé...eh, son trabajos inalcanzables (...) un día dos días puede hacerlo rápido, pero ellos nos exigen que hagamos a la velocidad (...). Entonces, es así que...no sé si lo van a volver en dos grupos, estamos viendo, estamos pidiendo sigue personal; porque con un solo grupo, imagínese, nueve carros se faeneaba, ahora con un solo grupo están haciendo faenear catorce carros, cuánto...y lo han acelerado las cadenas. Imagínese si antes se faenaba un carro de dos mil ochocientos pollos en cuarenta y cinco minutos...cuarenta y ocho minutos, ahora lo están haciendo en treinta [¡Wauu!] O sea, es...es...es tan...tan...es tanto la explotación laboral, que están realizando la empresa. No sé cuál es la finalidad, tal vez cansarnos, que nos retiremos, no quieren, quieren solamente contratar, como muchas empresas, contratar personal eventual y no así para... Solamente con el fin de rebajar la carga laboral, entonces yo creo que es por eso que nos están haciendo así y la verdad es muy...muy preocupante y muy crítico la situación en la que estamos pasando ahorita...

Otro trabajador de IMBA, al cual llamaremos trabajador 2 (comunicación personal, 7 de mayo de 2022) con impotencia frente a los abusos patronales menciona:

[¡Uy], una cantidad tremenda! teníamos que trabajar, pues...y en mi grupo de mi trabajábamos quince...eh, teníamos que trabajar entre ocho, hacer el trabajo de quince, entre ocho teníamos que hacerlo [¡Ush!] y lamentablemente pues, como le digo, no había soluciones, el empresario ni siquiera buscaba un reemplazo, o dos siquiera para poder cubrir esas siete personas que estaban [Enfermos], en enfermas con el Covid, ¿no?

La necesidad de “cuidar el empleo” en una situación de gran incertidumbre, obligó a los trabajadores a duplicar el trabajo como lo menciona la trabajadora 1 (comunicación personal, 5 de mayo de 2022) :

[M]mm, qué se puede decir, las acciones inmediatas que hemos tomado como trabajadores, hemos tenido que...seguir trabajando pues, bueno qué otra acción más podríamos tomar, ¿no? O sea, doblar el trabajo, ¿nove?, doblar el trabajo para abastecer al pollo, un poco más hemos tenido que poner un poco más de esfuerzo nosotros como trabajadores, qué vamos a decir nosotros, es nuestro trabajo, tenemos que cuidar también el trabajo cada uno de nosotros.

En industrias de productos de limpieza, como Multi internacional, el aumento del trabajo por el incremento de los pedidos, cuando disminuía el personal (por bajas médicas), sin que se contrate nuevos trabajadores, derivó también, en la intensificación del trabajo; una trabajadora menciona en este sentido, la cual se denominara trabajador 1 (comunicación personal, 10 de mayo de 2022):

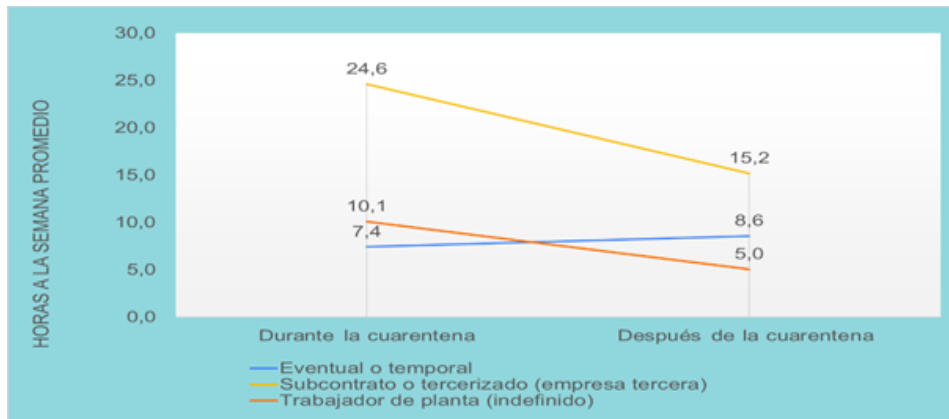
[N]o, no ha suplido con otra persona, no ha suplido con otra persona. Sino que más bien teníamos que doblar el trabajo (...) teníamos que hacer el trabajo de ese compañero, del otro compañero que estaban con baja. Mas al contrario se nos ha aumentado bastante el trabajo, es más, en algún momento no nos querían ni dejar almorzar , porque no teníamos que parar el trabajo(..) obligados a suplir a los compañeros nosotros mismos, sobre eso, también...hemos tenido bastantes conflictos, porque la empresa por un lado, bueno, pues, quería que no...no se pare la cadena productiva y nosotros que también defendiendo de que, sin poder alimentarnos, por ejemplo, no podíamos seguir, digamos, produciendo...y...y sí era...han sido momentos terribles, porque más que todo, la..."a producción que no pare, que aumente más bien.(...)Y, además, de que, como era una... una empresa estratégica, decían ellos; aquí, pues, hacían filas también de todos lados para comprar...para comprar los productos también.

La intensificación de la jornada laboral se relaciona, además, con la asignación de nuevas tareas para la prevención del contagio del COVID -19. Más del 60% de los trabajadores encuestados, se refieren a que las nuevas tareas asignadas durante la pandemia, tuvieron que ver con el cuidado personal, de bioseguridad y de limpieza del área de trabajo. La extensión de la jornada laboral, pese a su reducción oficial, fue parte de los cambios en la organización del trabajo durante la pandemia. Para que se cubra la demanda de productos de limpieza, de acuerdo a testimonios de trabajadores, ellos estuvieron:

“[O]bligados a cumplir 8 horas de trabajo, cuando la normativa indicaba 5 horas, por miedo a perder el trabajo” en palabras del trabajador 1 (comunicación personal, 10 de mayo de 2022). Estas horas en principio se asimilaron como horas extra; las horas extra trabajadas durante la cuarentena subieron, sobre todo, entre los trabajadores subcontratados o tercerizados, pero también, aumentaron para los trabajadores de planta (figura 8).

**Figura 8**

*Duración de horas extra promedio a la semana entre los trabajadores de la industria según forma de contrato, durante y después de la cuarentena*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

En el caso de los subcontratados y tercerizados, el aumento de las horas extra trabajadas durante la pandemia, se puede atribuir a los salarios relativamente bajos que perciben; por lo que la demanda de trabajadores, para que realicen horas extra durante la pandemia, fue vista como una oportunidad para mejorar sus ingresos laborales (Figura 8)<sup>3</sup>.

#### 4. Las formas de recorte del salario durante la pandemia.

Inicialmente se consideró importante, definir qué es el salario, para identificar, cómo se modificaron, durante la pandemia, las dimensiones que lo componen. El salario es el monto que se paga por la compra de la fuerza de

<sup>3</sup>El aumento del precio del trabajo al prolongarse la jornada normal más allá de cierto límite, nos precisara Marx, adopta en varios ramos industriales británicos, la forma de que el bajo precio del trabajo durante el llamado horario normal, obliga al obrero que quiere obtener un salario suficiente, a efectuar horas extra mejor remuneradas (Marx, 1975, pp.666).

trabajo; es decir, por la compra de la capacidad de trabajo que tiene el trabajador, para realizar un determinado trabajo. Este valor se establece de la misma forma que se calcula el valor de toda mercancía, por el tiempo de trabajo necesario para producir la fuerza de trabajo del trabajador y de su familia (valor de los medios de subsistencia).

Este valor se reproduce en parte de la jornada laboral, en el tiempo de la jornada laboral que en que se repone el valor del salario pagado por el patrón y que se denomina tiempo de trabajo necesario. Cabe precisar, que la jornada laboral no solo está compuesta de trabajo necesario, sino de trabajo excedente, un plus trabajo que da origen a la ganancia capitalista. Marx (1975) precisa, en este sentido que, si lo que vendería el trabajador fuera todo su trabajo, no existiría capitalismo, porque no existiría la fuente de acumulación de riqueza capitalista, que es el trabajo excedente, trabajo que se realiza más allá del tiempo necesario, para reproducir el valor de la fuerza de trabajo, un trabajo del que se apropia el empresario, como dueño de los medios de producción. Además del salario directo que recibe mensualmente el trabajador, cuando goza de beneficios sociales (derecho a vacación, seguro de salud, jubilación, etc.), estos beneficios forman parte de lo que se conoce como salario indirecto. En este sentido, las luchas por una mayor o menor apropiación de la riqueza producida por los trabajadores, se libra, en este espacio, definido por los movimientos entre la cantidad que se destina como tiempo de trabajo necesario en un momento histórico determinado y la parte que corresponde al plustrabajo (Postone, 2006; Marx, 1975). Esta lucha se traduce en una la correlación de fuerzas que incide en las condiciones del empleo y del trabajo; en el caso estudiado, una correlación de fuerzas desfavorable a la clase obrera, marcada por el ascenso al gobierno (mediante golpe de Estado), de una fracción de la clase dominante formada por la oligarquía del oriente, por la herencia de una política sindical desmovilizadora promovida por la burocracia sindical afín al gobierno del MAS y por la gestión de la crisis sanitaria que prohibió toda reunión que generara condiciones para el contagio de COVID-19, explica en gran medida, los recortes al valor de la fuerza de trabajo que a través de distintos medios, infringieron los patrones a lo largo de la pandemia. Los trabajadores tuvieron descuentos salariales cuando por enfermedad tuvieron que faltar al trabajo; una trabajadora da cuenta de cómo los patrones, pese a

disposiciones legales que protegen al trabajador con la declaración de baja por enfermedad, no respetaron estas disposiciones, esto en palabras del trabajador 4 (comunicación personal, 12 de mayo de 2022):

[I]ban a la Caja [se refiere a los trabajadores], y que tenían que esperar, el compañero ya está con el contagio, a parte la empresa no ha querido tampoco reconocer, digamos ese...ese compañero que estaba enfermo, más al contrario le han afectado a su vacación, porque como has estado tantos días sin trabajar, entonces, a cuenta de vacación. Así hemos hecho la representación en la Caja, que ni la Caja nos ha querido siquiera nos ha querido responder.

Los retrasos en la hora de llegada al trabajo, figuran también, como causa de descuentos salariales, de acuerdo a testimonio de los trabajadores, pueden atribuirse, sobre todo, en la etapa de cuarentena, a la dificultad para llegar a las fábricas, una tarea que en muchos casos, significaba caminar kilómetros y aunque se contara con una movilidad puesta por la empresa, ésta no llegaba a lugares accesibles, esto exigía a los trabajadores, recorrer importantes distancias a pie, el trabajador 5 (comunicación personal 14 de mayo de 2022) menciona:

[S]i bien nos han puesto un...un...una movilidad para que nos recoja, pero la movilidad no llegaba hasta donde nosotros vivíamos, teníamos que bajar a pie dos kilómetros, un kilómetro por lo menos y a esas alturas, a esas altas horas de las noches, temíamos que...muchos de nosotros hemos sido asaltados. Incluso a uno de nuestras compañeras...a uno de nuestros compañeros, les han apuñalado al venir a su trabajo, aun así, ellos la empresa no ha sabido reconocer.

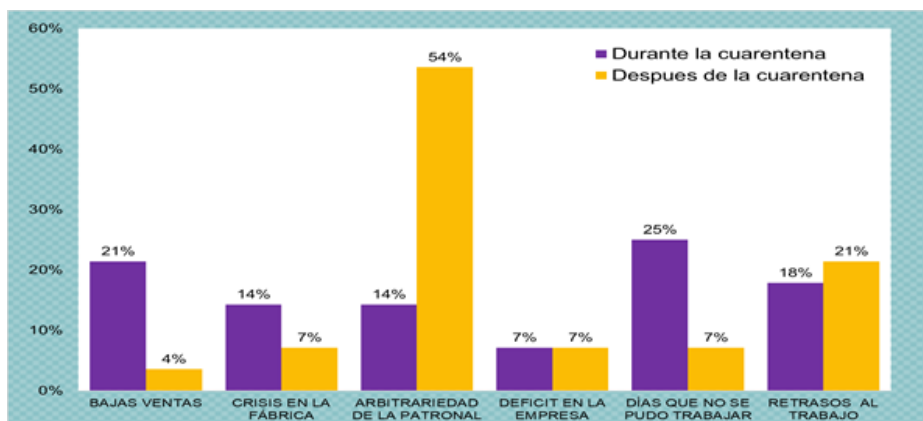
La actitud despótica de los patrones, se manifestó de distintas formas en el espacio laboral, convirtiéndose en una de las principales causas de descuento de los salarios; incluso cuando ya pasó la cuarentena, las arbitrariedades de los managers se imponían, si consideramos; además, que, con la crisis sanitaria, la capacidad de organización colectiva de los trabajadores quedó anulada, por la prohibición a cualquier tipo de reunión que aumente el riesgo al contagio, en palabras del trabajador 6 (comunicación personal, 15 de mayo de 2022):

El...el horario...el horario es otro problema que...que también hemos tenido, la empresa ha cambiado a su querer el horario, nosotros teníamos que acomodarnos a lo que la empresa hacía llegar el pollo para el faeneo, no, no consideraba si el compañero vivía lejos, porque tenía que llegar a trabajar, si o si tenía que llegar a trabajar. No nos han escuchado, ninguna explicación.

Las estadísticas siguientes, corroboran que, durante la crisis sanitaria, tanto en época de cuarentena como después de ella, el descuento salarial se aplicó, en muchos casos, por la arbitrariedad del patrón; sobre todo, luego de la cuarentena; del mismo modo que los descuentos por días no trabajados, por motivo de enfermedad. El argumento de una baja en las ventas, sobre todo, durante la cuarentena, sirvió reiteradamente de justificativo para los descuentos salariales (Figura 9).

**Figura 9**

*Porcentaje de trabajadores, según motivos de descuento salarial durante y después de la cuarentena*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

Los testimonios de trabajadores hacen ver que los patrones obligaron a admitir el recorte salarial, bajo la amenaza de despido, el trabajador 7 (comunicación personal, 16 de mayo de 2022) lo menciona:

Y si ha habido, también, recortes de nuestros sueldos como te digo. Bueno a nosotros nos han bajado al básico, porque...bueno, es como un apoyo que nosotros habíamos dado a la empresa, pero esperemos que algún día se nos devuelva, porque el básico(,,) todas las empresas, no era la única

empresa, todas las empresas han bajado al básico, nos han tomado...o sea la línea donde o la tomas o la dejas, y nadie la va a dejar, por no dejar... por no perder su trabajo(,,,) Entonces nos plantearon que iba a haber un recorte de nuestros sueldos, pero nosotros no habíamos aceptado, no habíamos aceptado, prácticamente nos han llegado a obligar a hacer todas esas cosas...Eh, ¿por qué?, porque nosotros...nos habían dicho, “queremos hacer esto” y nosotros no estábamos de acuerdo, habíamos jalado, jalado uno tres, cuatro meses, entonces ellos han tomado la decisión de llamar a uno por uno y decir, “o lo tomas o te vas”. Entonces, directamente ya los compañeros por el temor a perder el trabajo, tuvieron que aceptar.

Los patrones presionaron a los trabajadores con amenazas, para recortar el valor que hasta entonces reconocían a su fuerza de trabajo, mientras los trabajadores se resistían hasta donde podían, pero al ser objeto de amedrentamiento individual se sintieron obligados a aceptar el recorte salarial, como se percibe en uno de los testimonios realizados al dirigente 1 (comunicación personal, 1 de junio de 2022):

[B]ueno a nosotros nos han venido con esa propuesta y... ya estamos hablando de dos...de la segunda, tercera época que estábamos entrando, ya. Ellos ya nos plantearon esto, porque hubo un cambio de jefes y todo eso. Entonces nos plantearon que iba a haber un recorte de nuestros sueldos, pero nosotros no habíamos aceptado, no habíamos aceptado, prácticamente nos han llegado a obligar a hacer todas esas cosas... Eh, ¿por qué?, porque nosotros...nos habían dicho, “queremos hacer esto” y nosotros no estábamos de acuerdo, habíamos jalado, jalado uno tres, cuatro meses, entonces ellos han tomado la decisión de llamar a uno por uno y decir, “o lo tomas o te vas”; entonces, directamente ya los compañeros por el temor a perder el trabajo, tuvieron que aceptar.

La debilidad de resistencia a las arbitrariedades y abusos patronales, en tiempos de pandemia, se capta en el testimonio de los dirigentes sindicales, que se sentían impotentes frente al poder que los patrones desplegaban con sus abogados y el efecto que esta amenaza tenía sobre cada compañero, en palabras del dirigente 1 (comunicación personal, 1 de junio de 2022):

[P]or eso mismo, por eso mismo, nosotros habíamos indicado que no estaba sobre lo legal, pero aun así, ellos nos amenazaron de que tienen abogados; pero la verdad nosotros hasta el día de hoy sabemos que no es legal lo que han hecho; pero como te digo, la base solamente no puede hacer nada, sino que los compañeros hacen la base, y si a los compañeros los han amenazado de esa forma, también los compañeros se han sentido atemorizados, y... bueno, hemos perdido fuerza y...ni quehacer....Y bueno, entonces se me ha hecho precautelar nuestro trabajo, ¿no?...nuestro trabajo era lo primordial.

En una situación política desfavorable a los trabajadores, atravesada por la gran incertidumbre que alimentaba la pandemia y por la nula capacidad de movilización, los argumentos de los patrones sobre las pérdidas económicas encontraron eco, al punto que los trabajadores se sentían obligados a “apoyar a la empresa”, para que no se cierre. En palabras del dirigente 1 (comunicación personal, 1 de junio de 2022)

[S]í, te cuento que sí ha habido, pues, molestias; porque ellos creen...bueno, nos decían al sindicato que no estábamos haciendo nada por ellos, pero como te digo nosotros también hablábamos con los jefes... ¿y qué podríamos haber hecho?, como te digo era...era...era trabajo, porque ellos detrás del trabajo tienen también familias, y a uno que lo boten en estas condiciones, dónde podrían haber encontrado otro trabajo, tan difícil que está la situación. entonces, lo que habíamos conversado con ellos, es pues, bueno, que tomemos un poco de tranquilidad...eh, y ya esto cuando ya esté mejorando; porque la empresa también estaba...estaba de pique. entonces...eh, lo habíamos visto como un apoyo a la empresa, no tanto como una exigencia, ¿no? pero, cuando ya la veamos a la empresa ya esté en óptimas condiciones, yo creo que sí, se va a tocar el punto y vamos a pedir de que se nos devuelva lo que se nos ha quitado, porque eso nosotros nos lo hemos ganado, no nos lo han regalado.

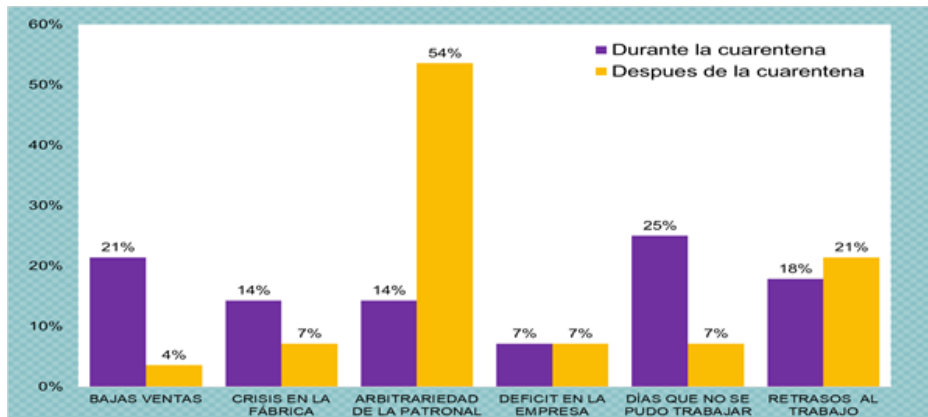
El argumento de “fuerza mayor” por la crisis económica que desató la pandemia, justifico también al pago parcial de salarios, que en casos como el de IMBA, se convirtió en acumulación de salarios devengados. Se capta en las palabras de un trabajador, los recursos a través de los cuales, los patrones descargaron la crisis económica sobre los trabajadores. En opinión del dirigente 2 (comunicación personal, 2 de junio de 2022)

Desde esa época nos dijeron por el tema de la restricción, de que el precio del pollo había bajado, que hay estancado mucho pollo, nos dicen que...que no hay plata para pagar, que la empresa debe impuestos, impuestos muy millonarias, sumas de impuestos, que cada mes se paga un millón o dos millones y tantos a impuestos y que por eso no nos van a pagar sueldos. Ahora si quieren seguir trabajando...”eh, les vamos a pagar de cincuenta en cincuenta”, ahí empezó el cincuenta-cincuenta por ciento; cincuenta la primera semana, cincuenta al final del mes. Ahí empezó, poco a poco, y han ido rebajando, rebajando hasta...Pasó la pandemia y nos pagan mil bolivianos, a todos por igual, “no hay plata, el pollo está rebajando”; es su misma estrategia, fuerza mayor...de fuerza mayor...de fuerza mayor.

En la figura 10, se observa otro método de transferencia de los riesgos económicos de la pandemia a los trabajadores, el recorte a los beneficios laborales. Se ve que hasta un 20% de los trabajadores subcontratados o a contrato, tuvieron descuentos en sus beneficios laborales; los trabajadores de planta tampoco estuvieron exentos de este recorte, de acuerdo a nuestras estadísticas de la figura 10, un 19% de ellos, estuvieron expuestos a este tipo de descuentos.

**Figura 10**

*Porcentaje de trabajadores según beneficios laborales recortados, mantenidos o aumentados durante la pandemia*



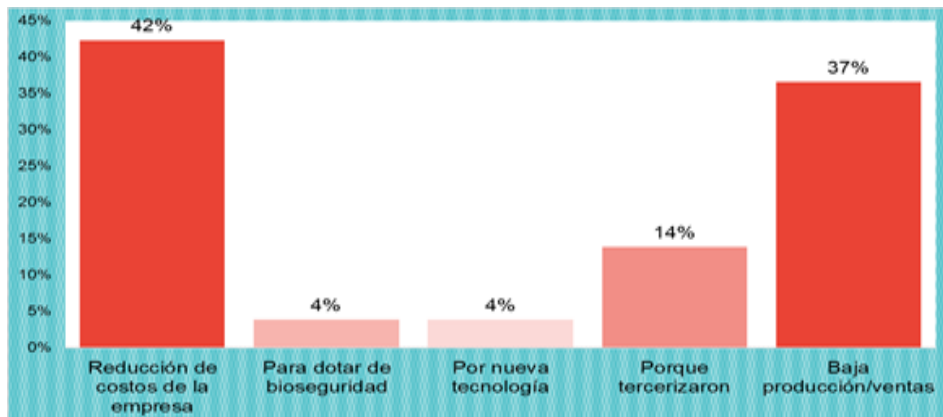
*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

De acuerdo a testimonios de trabajadores, los patrones realizaron el recorte de bonos de producción, mediante cambios arbitrarios en puestos de trabajo, que mostraron las practicas despóticas de los patrones, en palabras de la trabajadora 1 (comunicación personal, 5 de mayo de 2022):

[L]a pérdida de bonos, es...Eh, han hecho un nuevo plan, eso para reducir, el...el costo laboral, que se pueda decir...Eh, han reducido...Nos han hecho(...) El área de canastillos, el área de limpieza, son las áreas que menos ganan, se puede decir dos mil quinientos o el...básico, no tienen bonos, ninguna clase de bono. Entonces van, ¿qué hacen, ¿no? “Este compañero no está apto para esta área”, se le cambia, se le viene sin notificarle nada, directamente se le cambia de área, y listo. Va a la otra área y dice, “eh...está siendo cambiado de área, se le ha cambiado de área, y en esta área no tiene ningún bono, tiene que nivelarse a eso”, y le quitan el bono y cero bonos. No tiene su variable, no tiene bono de...de rendimiento, todo el bono no tiene, y para volverlo de ahí, nuevamente a la otra área, le vuelven, pero no le devuelven el bono, se queda con el mismo bono. (...) Entonces, es así esa estrategia que ellos han manejado para quitar los bonos a los trabajadores que son...que reclaman y que uno de ellos se ha hecho pillar hablando con algún dirigente.

**Figura 11**

*Trabajadores según motivos por los que se suspendieron sus beneficios laborales durante la pandemia (Porcentaje)*



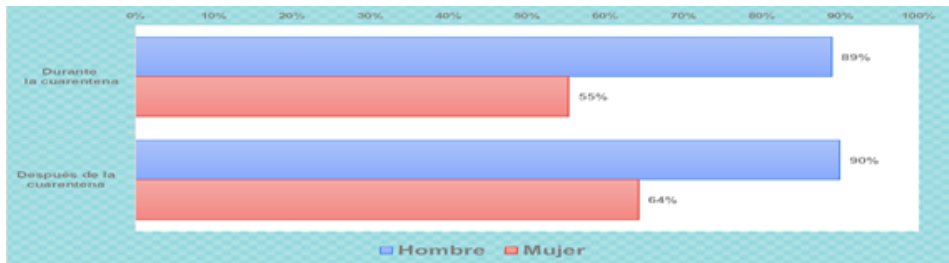
*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

En este caso, también, el argumento de “fuerza mayor” debido a la baja en ventas y en producción o a la necesidad de reducir los costos de producción para no cerrar la empresa, sirvió a los patrones, para justificar del recorte a los beneficios laborales, como se observo en la figura 11.

Hubo un importante porcentaje de trabajadores, sobre todo mujeres, que no recibieron el salario puntualmente o que lo recibieron por partes. De acuerdo a los trabajadores encuestados, entre las mujeres durante la cuarentena, un significativo 45% no recibió su salario puntualmente y después de la cuarentena, el 36% estuvo en esa condición (Figura 12). Entre los trabajadores este porcentaje de impuntualidad en el pago baja sustancialmente, es posible que esto se explique, porque las trabajadoras en la industria ocupan puestos periféricos de menor importancia estratégica; debido a esto, su capacidad de negociación es menor.

**Figura 12**

*Porcentaje de trabajadores que recibieron su salario puntualmente, durante y después de la cuarentena, según sexo*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

Este atraso en el pago de salarios; de acuerdo a las entrevistas levantadas entre los trabajadores de la industria; en muchos casos, implicó la división del monto adeudado en cuotas, en palabras del trabajador 3 (comunicación personal, 10 de mayo de 2022):

[E]l punto es doctora, la lucha no acaba aquí, el trabajador va a seguir luchando sus derechos, uno fuera soltero, yaaa, pasa; pero la mayoría tenemos familia, tenemos hijos, vivimos alquileres, pagamos banco. Eso la empresa no toma en cuenta, ¿ahora qué hace? ¿Qué nos hace a nosotros?

Casi un mes retrasado nos están cancelando el sueldo, y dónde está de lo que debemos al banco, la multa de dónde sale. El patronal no te va a decir, “a este señor debe esto, se lo pagaré su mora”, justamente esa parte tiene que salir de tu bolsillo doctora, como le digo, aquí no se acaba la lucha de los trabajadores.

La dificultad para cumplir con las obligaciones familiares o de créditos contraídos, debido a los prolongados retrasos en el pago del salario, explica el sentimiento de injusticia que se percibe en los testimonios obreros. Desde su vivencia los trabajadores sienten que terminaron cargando con las consecuencias negativas de la pandemia, en palabras del trabajador 4 (comunicación personal, 12 de mayo de 2022):

[L]os salarios...sí. Nos han ido...hay sí, si fue duro, se nos ha ido atrasando, si digamos por eso, ganábamos tres mil doscientos, digamos, el personal solo depositaba dos mil...a nosotros nos pagan por banco. Y solo nos depositaban dos mil y después al otro mes, otros dos mil...O sea, lo que resta al otro mes, y al otro mes, sigue nos seguía arrastrando, nos seguía arrastrando hasta que se ha puesto al día, se puso al día, nos ha...ya después, al último dijimos, “¡No! Ya no quiero...no queremos que se nos retrase, que se nos pague”. “Ya, entonces, un poco más espérennos”; cinco, diez días nos decía. “Ya, está bien le decíamos, pero que se nos pague todo”. Hemos ido así negociando, hemos esperado a la empresa para que se ponga...ah, regularizar con los pagos; y se les ha pagado. Solo con lo de las extras hemos zapateado grave.

Las denuncias por sueldos devengados son parte importante de los conflictos obrero patronales documentados por el Ministerio de Trabajo, encontramos casos como la denuncia que presenta un trabajador de la empresa Multi internacional SRL, este trabajador manifiesta que su último sueldo fue en septiembre de 2020, y que hasta la fecha de la denuncia (enero 2021) no le pagan 4 meses y pide que le cancelen su salario, para poder mantener sus hijos y los bonos de alimentación y pasajes, que tampoco le fueron cancelados. De la misma empresa Multi Internacional S.R.L, se registra otra denuncia de un trabajador que manifiesta descuento de su sueldo y el no pago de bono de producción, habiendo trabajado hasta el 6 de enero del 2021. Otro caso registrado, es el de la procesadora de cereales IMPROSER, a la que un trabajador denuncia por sueldos devengados, beneficios y derechos laborales no reconocidos por la patronal, habiendo sido despedido

de forma intempestiva el 5 de mayo de 2020. Estas prácticas de recorte de bonos y/o de salarios; en muchos casos, se realiza con amenazas o presiones, para que los trabajadores acepten las condiciones impuestas por los empleadores, en este sentido, en los registros del Ministerio de Trabajo, se encuentran denuncias como la de una trabajadora que pedía reincorporación laboral en la empresa Coronilla S.A. Industrial y Comercial, ella manifestó que el 10 de mayo del 2021, fue llamada por el gerente general, que a insistencia le hizo firmar un documento, que señalaba su aceptación a la reducción del pago de su bono de antigüedad (denuncias extraídas de los archivos del Ministerio de Trabajo).

Resalta el pliego petitorio presentado ante el Ministerio de Trabajo de trabajadores de la empresa Sigma, Corp. SRL que expresa la evasión sistemática de las obligaciones económicas de los patrones con los trabajadores; se trata de un capítulo en la lucha de estos trabajadores que, según figura en documentación del Ministerio de Trabajo, agotaron todas las instancias legales, para que se les cancele las primas anuales (2019 y 2020); se les reconozca el salario normal sin reposición de horas, que se aplique a cabalidad las licencias especiales, se les otorgue días a cuenta vacación y uso de vacaciones acumuladas; el pago de salario dominical cuando el trabajador se encuentre con baja médica y vacaciones; el respeto al fuero sindical y el cese del acoso laboral. El testimonio del secretario general del Sindicato SIGMA CORP., ante el Ministerio de Trabajo da cuenta de los hechos que dieron lugar a la presentación de este pliego petitorio dirigido a los patrones de la empresa. Este dirigente manifiesta que, por los conflictos sociales acaecidos en 2019, se suspendieron las actividades en la empresa y no se trabajó porque no se podía llegar al trabajo; en estas circunstancias, se presenta una nota a los empleadores, solicitando una reunión para ponerse de acuerdo sobre los días no trabajados, nota que no tuvo respuesta. Posteriormente, los patrones sacan una circular que contabiliza 16 días como no trabajados, los que debían ser repuestos; en respuesta a esta circular, el 18 de diciembre de 2019, se hizo llegar a la empresa otra nota, para hacer conocer el descontento sobre el contenido de la mencionada circular; en esta nota se dice que el trabajador no tiene responsabilidad alguna de los conflictos sociales y no corresponde la reposición de los días no trabajados. En esta ocasión, los trabajadores solicitaron la solución al atraso de pago de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, con la aclaración de que, por los días no trabajados, el patrón aplicó descuentos salariales considerables.

Entre la documentación que existe en los archivos del Ministerio de Trabajo, el año 2019(cuando se produce la crisis política) y los años 2020 y 2021(cuando se vive la pandemia), sobresalen como los años en que distintas empresas del medio realizaron muchos despidos. En esta documentación, está la denuncia de un trabajador, que pese a su condición de padre progenitor, fue despedido injustificadamente de PIL ANDINA S.A, sin motivo conocido, pese a que, de acuerdo a ley, tenía derecho a inamovilidad laboral, porque su esposa estaba en noveno mes de embarazo; este trabajador pedía reincorporación a su fuente laboral. Sobre la empresa Coronilla S.A. existe otra denuncia de despido en el mes de mayo de 2021, se trató de un despido indirecto, porque la trabajadora pidió se le pague el quinquenio; en este caso, el mismo gerente bajo presión, habría hecho firmar su renuncia a la trabajadora, para quitarle el bono de antigüedad y recontratar a los 15 días de firmada la renuncia. Existen también, en la documentación del Ministerio de Trabajo, casos de despido a madres gestantes, como el que se dio en la empresa de limpieza Orange Multiservice, donde una trabajadora embarazada, primero fue afectada con la reducción de su salario y luego la despiden en julio de 2021. Otra empresa, orgánica del Sur SRL, es denunciada por varios despidos injustificados sin cancelación de beneficios sociales.

## **5. La caída del precio del trabajo y el aumento de la tasa de explotación en tiempos de pandemia.**

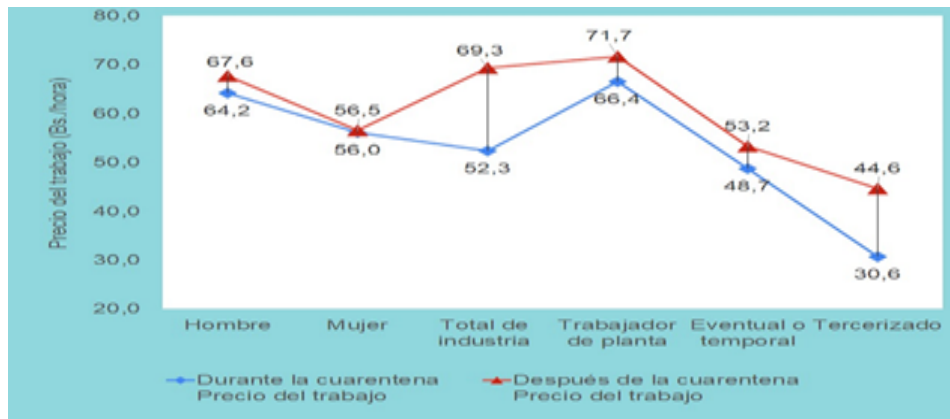
Todas estas prácticas patronales, afectaron el tiempo de la jornada laboral destinado a producir el valor de la fuerza de trabajo; es decir, el tiempo de trabajo necesario. Con el recorte de beneficios laborales (bonos) o con la disminución del salario nominal, se buscó ampliar el tiempo de la jornada laboral dedicado a la producción de trabajo excedente, para reducir las pérdidas o aumentar las ganancias de los empleadores. Esta redistribución entre el tiempo de trabajo necesario (dedicado a reproducir el valor de la fuerza de trabajo) y el tiempo de trabajo excedente (destinado a producir el plus trabajo del que se apropian los patrones), impactó en el precio del trabajo (valor dinerario de una cantidad dada de trabajo) (Marx, 1975). La figura 13 muestra que la caída del precio del trabajo<sup>4</sup>

<sup>4</sup> En el caso del salario por tiempo es necesario distinguir entre el importe total del salario del precio del trabajo. El precio medio del trabajo se obtiene dividiendo el valor diario medio de la fuerza de trabajo, entre el número de horas de la jornada laboral media. De esto se concluye que el salario mensual puede mantenerse sin variación, aunque el precio del trabajo disminuya continuamente y a la inversa. En consecuencia, existen métodos para reducir el precio del trabajo sin necesidad de bajar el salario. El precio del trabajo a su vez varía con las variaciones del valor de la fuerza de trabajo o las desviaciones de su precio respecto a su valor) (Marx, 1975, pp. 662.663, 664)

se da de forma más notoria, durante la cuarentena, época en que se restringió el horario de circulación y cuando se estableció la jornada laboral de 6 horas. Esta caída del precio del trabajo, sintetiza la presión que los patrones ejercieron sobre los trabajadores, para obligarlos a intensificar y alargar la jornada laboral, al mismo tiempo que recortaban los componentes del salario (bonos, pago de horas extra, etc.).

**Figura 13**

*Precio del trabajo de la industria esencial de Cochabamba, durante y después de la cuarentena, según sexo, forma de contrato y total industria*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

El precio del trabajo puede caer debido a un conjunto de razones, que inciden en el aumento de la intensidad del trabajo o en el alargamiento de la jornada laboral. Como observamos, debido a la gestión de la crisis sanitaria, el gobierno dispuso el acortamiento de la jornada laboral de 8 a 6 horas, un acortamiento que obligó a una reorganización de los turnos de trabajo y de la jornada laboral. El fijar cuotas de producción, las mismas o más abultadas, para que se realicen en menos horas, fue un método que, como los propios patrones mencionaban, permitió que se produzca en 5 o 6 horas, lo que se producía en 8 horas. Evidentemente, esto intensificó la jornada laboral y explica la percepción obrera de que, durante la pandemia, se produjo igual o más que antes. Un indicador de esta intensificación, se encuentra en la evolución del valor bruto de

El desplazamiento de riesgos económicos del capital al trabajo.

la producción anual por hora trabajada en la industria de Cochabamba. En las estadísticas dlla figura 14, se ve que en las gestiones 2020 y 2021 (gestiones en las que se vivió el clímax de la crisis sanitaria, provocada por COVID-19), los obreros produjeron y transfirieron una mayor cantidad de valor bruto en sus labores productivas.

**Figura 14**

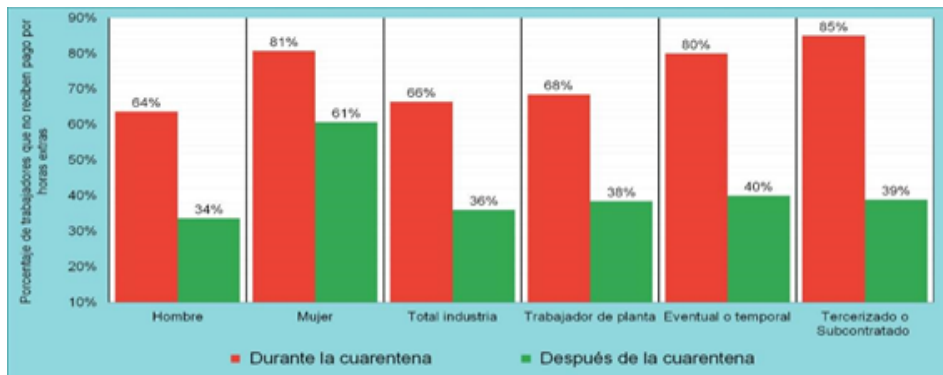
*Evolución del valor bruto de la producción anual por hora trabajada en la industria de Cochabamba, periodo 2013-2023(p) (En Bs./trabajador\*hora)*



*Fuente: Elaboración propia, con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). “Encuestas a la Industria Manufacturera, Comercio y Servicios” y “Encuesta Continua de Empleo” (2013-2022 / con proyecciones 2023 y 2024).*

**Figura 15**

*Trabajadores de la industria, que no recibieron pago por horas extra, durante y después de la cuarentena, según sexo, forma de contrato y total de la industria (en porcentaje)*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

El otro factor que produjo la caída del precio del trabajo, fue el alargamiento de la jornada laboral mediante el uso de las horas extra. Si las horas extras hubieran sido pagadas por los empleadores, no provocarían una caída del precio del trabajo, sin embargo, la información que nos aportan nuestros encuestados, da cuenta de que este no fue el caso.

En la figura 15 se observa la importante proporción de trabajadores que alargaron su jornada laboral con horas extra, pero quedaron impagos. Un 85% entre los trabajadores tercerizados y subcontratos (no es casual que sean los que sufrieron la mayor caída del precio de su trabajo durante la cuarentena, ver Figura 12). El 81% entre las trabajadoras y el 64% de los trabajadores de planta, tampoco recibieron su salario por las horas extra trabajadas. Triangulando la información se ve que en realidad, el recorte de la jornada laboral, establecida por ley durante la cuarentena, se compensó, arguyendo horas extra, que luego no fueron reconocidas por los patrones, en un clima de incertidumbre y debilidad organizativa de los trabajadores. Los testimonios de los trabajadores confirman esta apreciación, en palabras de la trabajadora 1 (comunicación personal, 5 de mayo de 2022):

[E]n julio, casi medio año; las de papel han trabajado más tiempo. Nosotros hemos debido trabajar unos...tres meses. Hemos trabajado y no se nos ha pagado...no se nos ha pagado nuestras horas extras...nuestros sueldos sí, pero nuestras horas extras, no. Entonces, hemos tenido...igual, pues, “nos haces trabajar doce horas y no nos pagas”. Todo nos venía con su cuenta siempre, de que, “nos estamos reactivando, no se puede, nos estamos levantando desde abajo”; el octubre que ha pasado, ¿nove?, un octubre negro, también que... por los presidentes, y esas cosas ha habido, ¿nove? “Eso también nos ha dejado, ahora mira esto, esto nos está perjudicando más; entonces, no se puede”. Eh, ahí igual, “entonces, vamos a tener que ir al ministerio”, “oh, no; hagamos unos convenios”. Hemos hecho los convenios, nos ha dicho, “¡Ya! El primer mes sí”. Ya, nos ha pagado, al otro mes, otra vez, otra vez así; así hemos ido exigiéndole todos los meses, así hemos estado luchando por las horas extras, por los sueldos si se nos ha pagado. Hemos tenido que esperar nuestras sextas, meses.

En otros casos, el alargamiento de la jornada laboral sirvió; además, como medio de acoso laboral, sin retribución de horas extra, en palabras de trabajador 5 (comunicación personal 14 de mayo de 2022):

[E]h...de nosotros, nos hizo amenazas, así como se dice, acoso laboral, nos amenazó, nos mandaron mensajes, nos cansaron, en todo sentido, psicológicamente, hasta nos mandaron digamos a trabajar, hicimos trabajos de más de ocho horas, se puede decir hasta de diez, doce horas. Entrábamos como trabajábamos en PIL Andina de noche, pero tampoco no nos pagaban nuestros recargos nocturnos, ni las horas extras. (Extracto de entrevista a trabajador)

Esta caída en el precio del trabajo está asociada a nivel general, con una subida de la tasa de explotación de los trabajadores (tasa de plusvalía). El cálculo de la misma<sup>5</sup>, muestra que la tasa de explotación más alta se sitúa en la etapa de auge del ciclo industrial durante la era del MAS, luego cae, pero durante la gestión 2020(gestión en la que se produjeron las cuarentenas por COVID 19), la tasa de explotación del trabajo (luego de haber caído entre 2016 y 2019), vuelve a subir de forma abrupta (Figura 16).

---

#### Calculo de la tasa de plusvalor

$$^5 Y_i = P_i + V_i + C_i$$

$Y_i$  = Valor bruto de la producción industrial en el periodo  $i$

$V_i$  = Inversión o costos de fuerza de trabajo anual periodo  $i$  = (Cantidad promedio de obreros ocupados especializados ( $Q_e$ ) x remuneración promedio mensual ( $W_e$ ) x 12 meses periodo  $i$ ) + (Cantidad de obreros no especializados ( $Q_{ne}$ ) x remuneración promedio mensual ( $W_{ne}$ ) x 12 meses periodo  $i$ ); esto para cada año del ciclo

$P_i$  = Plusvalor o trabajado excedente periodo  $i$

$C_i$  = Inversión o costos de reposición de medios de producción (medios de trabajo, objetos de trabajado y materias primas), periodo  $i$

Considerando que la tasa de explotación es la tasa de expropiación del trabajo excedente de los trabajadores, después de cubrir el valor de su fuerza de trabajo. Además, que la transferencia de valor o reposición del desgaste de los medios de producción no implica creación de valor excedente, entonces:

$$Y_i = P_i + V_i + C_i$$

$$Y_i - V_i = P_i \quad \square \text{ Masa de plusvalor}$$

Donde:

$$V_i = (Q_e \times W_e \times 12) + (Q_{ne} \times W_{ne} \times 12)$$

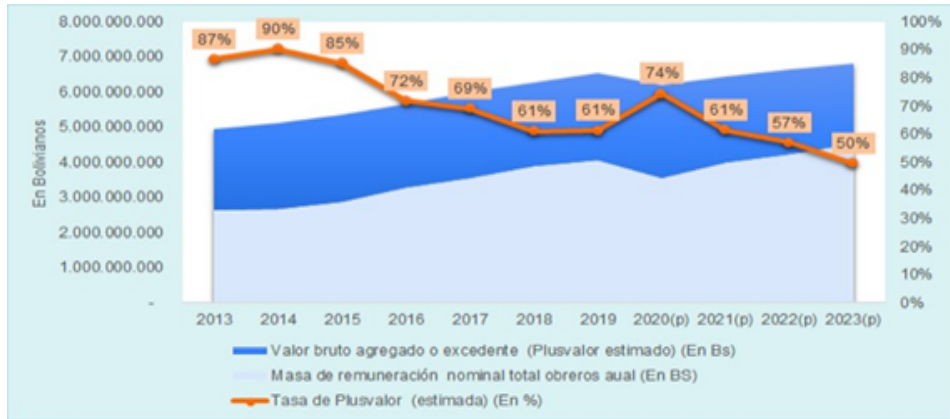
Por tanto:

$$\text{Tasa de plusvalor } \%P = \frac{Y_i - 12[(Q_e \times W_e) + (Q_{ne} \times W_{ne})]}{12[(Q_e \times W_e) + (Q_{ne} \times W_{ne})]}$$

$$\text{Tasa de plusvalor } \%P = \left( \frac{Y_i}{12[(Q_e \times W_e) + (Q_{ne} \times W_{ne})]} \right) - 1$$

**Figura 16**

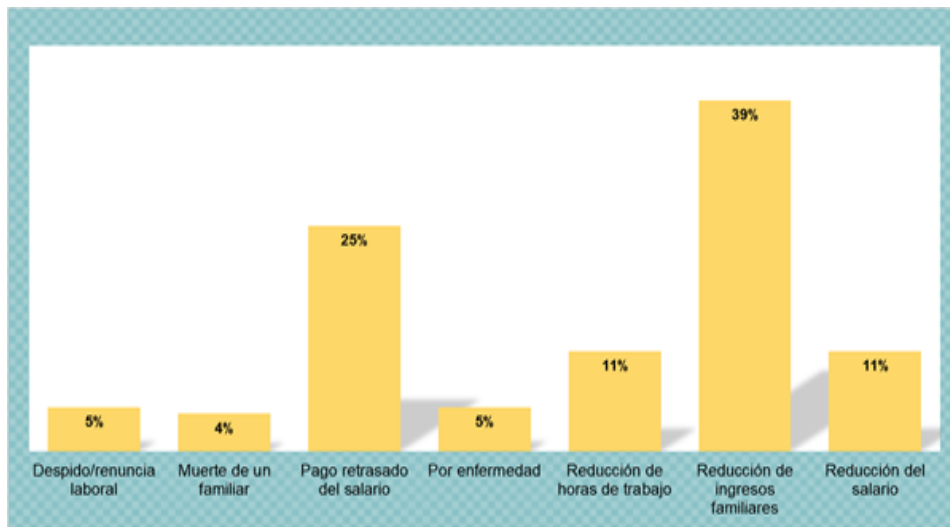
*Evolución anual de la Tasa de Plus valor estimada y valor bruto de la producción industrial en Cochabamba según valor excedente generado (plus valor) y valor total de la fuerza de trabajo (capital variable).*



*Fuente: Elaboración propia, con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). “Encuestas a la Industria Manufacturera, Comercio y Servicios” y “Encuesta Continua de Empleo” (2013-2022 / con proyecciones 2023 y 2024).*

**Figura 17**

*Trabajadores según motivo de problemas económicos en la familia durante la pandemia (en porcentaje)*



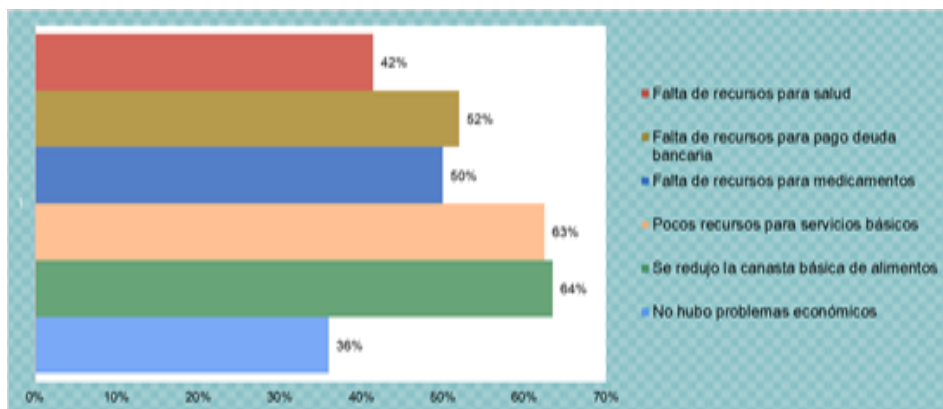
*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

El resultado de la reorganización del proceso de trabajo promovida por los patrones, trasladó los riesgos económicos que derivaron de la pandemia (retardos en el retorno del capital invertido, pérdida de trabajadores por enfermedad o muerte en los puestos de trabajo, caída de las ganancias por aumento en los costos de producción, etc.), de los dueños de las fabricas a los trabajadores, a quienes se les recortó el salario, se les retardo la cancelación de salarios, se les retiro los beneficios laborales y se les hizo trabajar horas extra gratuitamente. Los principales motivos de problemas económicos de las familias de obreros durante la pandemia, desde la percepción de los mismos obreros, se relacionan con problemas surgidos en la fuente laboral, como el retardo en el pago de salarios, la reducción del salario y/o la reducción de horas de trabajo con efectos negativos sobre el salario (Figura 17).

La información recogida, acerca de cuáles fueron los principales problemas económicos que afectaron a las familias de trabajadores, muestra que una importante proporción de estas familias tuvo dificultades para cubrir los costos de servicios en salud, la compra de medicamentos o los costos de alimentación y de servicios básicos. Solo 36% de los trabajadores encuestados dijeron que su familia no tuvo problemas económicos durante la pandemia (Figura 18).

**Figura 18**

*Principales problemas económicos en la familia de los trabajadores durante la pandemia*



*Fuente: Elaboración propia, con datos de la “Encuesta sobre el Impacto de la Gestión del COVID 19 en el Mundo del Trabajo y del Empleo en el sector industrial”. Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), gestión 2022.*

La reducción de los ingresos familiares, restringió las posibilidades de tener una mejor alimentación y de contar con los recursos económicos suficientes, para costear servicios de salud o comprar medicamentos, esto expuso a los miembros de la familia de los trabajadores a mayores riesgos de contraer la enfermedad del COVID-19 y a morir por esta razón (Figura 18).

## Consideraciones finales

Los resultados de nuestra investigación cuestionan los postulados de Ulrich Beck, un clásico en la sociología de los riesgos (al que consideramos en el planteamiento de nuestra problemática) acerca de que es posible separar las desigualdades de clase de la distribución de los riesgos y que la distribución de los riesgos está más allá de las clases sociales, porque en las sociedades modernas los riesgos se tornan universales y se democratizan (Beck, 1998). De acuerdo a nuestra investigación, acerca de la distribución de los riesgos económicos, entre trabajadores y patrones, en el curso de la pandemia (tanto en el momento de la cuarentena como posteriormente) se observa, más bien, que las relaciones sociales de producción en las fábricas, que son relaciones de clase; es decir, relaciones de explotación, opresión y dominación; en un momento histórico de correlación de fuerzas favorable a los patrones, posibilitaron el desplazamiento de los riesgos económicos derivados de la gestión de la pandemia, hacia los trabajadores, mediante una serie de medidas, con las que se alargó e intensificó la jornada laboral, se recortó el valor de la fuerza de trabajo reconocido previamente (descuentos salariales, reducción del salario nominal, recorte de beneficios laborales, retardo en el pago del salario, etc.) y, en consecuencia, se incrementó la tasa de explotación del trabajo, al mismo tiempo que se hizo caer el precio del trabajo.

De esta manera, el riesgo a pérdidas económicas, derivadas de la gestión de la pandemia, fue absorbido por los trabajadores, que impotentes para resistir colectivamente, aceptaron las condiciones impuestas por los patrones, ante la posibilidad del despedido. Se trata de una muestra de la desigual distribución del poder que caracteriza a la fábrica capitalista, donde la estructura jerárquica y la propiedad privada de los medios de producción, se convierten en un dispositivo de distribución desigual de los riesgos, prueba de que estamos aún lejos de una democratización de los riesgos como planteaba Beck (1998).

El desplazamiento de riesgos económicos del capital al trabajo.

La investigación expuesta prueba que las desigualdades de clase inciden de forma directa en la distribución de los riesgos y que no podemos pensar en democratizar los riesgos en sociedades donde prima la desigual distribución de la riqueza y del poder.

## Referencias bibliográficas

- Aillón, T. y Castro, L. (2021). La duplicidad de la moral burguesa en la gestión del trabajo obrero durante la cuarentena por Covid-19 en Bolivia. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(11), 1-20. <http://id.cai-cyt.gov.ar/ark:/s25912755/62akakcqm>
- Aillón, T. (2024). Estrategias patronales sobre el empleo y el trabajo durante la crisis sanitaria. *Revista Búsqueda*, 55, 8-50. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12784879>
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Instituto Nacional de Estadística. (2007, 2013, 2017-2018, 2022, con proyecciones). *Encuestas a la Industria Manufacturera, Comercio y Servicios* [Conjunto de datos]. Catálogo Central de Datos y Microdatos. <https://anda.ine.gob.bo/index.php/home>
- Instituto Nacional de Estadística. (2015-2023 / con proyecciones 2024). *Encuesta continua de empleo* [Conjunto de datos]. Catálogo Central de Datos y Microdatos. <https://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/>
- Marx, K. (1975). *El capital* (Tomo I, Vol. 1). Siglo XXI Editores.
- Postone, M. (2006). *Tiempo, trabajo y dominación social: Una reinterpretación de la teoría crítica de Marx*. Marcial Pons.