

## Industrias Copacabana: convenios y derechos que no se cumplen



“Lo único que nos queda es hacernos respetar con la movilización, no hay otra manera porque el ministerio (de Trabajo) no nos va a ayudar; el Estado está con los empresarios, entonces a nosotros lo que nos queda es, la fuerza de los trabajadores” (Dirigente del Sindicato).

Conversamos con dirigentes y trabajadores de Industrias Copacabana, quienes en la última semana se declararon en estado de emergencia porque sus demandas expresadas en un pliego petitorio no fueron atendidas por la empresa, además que la misma vulneró el derecho a la estabilidad laboral de algunos obreros.

### Antecedentes

A un año de la movilización por

el pago del salario dominical y otros derechos, nuevamente el Sindicato Mixto de la empresa se encuentra en estado de apronte dada la situación referida; una vez más los trabajadores de la empresa unen sus fuerzas para lograr la atención del pliego de peticiones que fuera entregado a la empresa en el mes de mayo del presente año, sin recibir hasta ahora respuesta alguna.

De acuerdo a la legislación laboral vigente con relación a la negociación colectiva que contempla la atención del pliego petitorio, la parte patronal cuenta con diez días para dar respuesta a esta demanda laboral, si no se amplia por acuerdo de partes. Es por demás evidente que de mayo a diciembre transcurrió un



Achumani, Calle 11 Nro.100.  
Entre Av. García Lanza y Av.  
Alexander  
Teléfonos. 2794740 – 2799848  
Casilla. 8630  
E-mail. [info@cedla.org](mailto:info@cedla.org)  
[www.cedla.org/obess](http://www.cedla.org/obess)  
[obess@cedla.org](mailto:obess@cedla.org)  
La Paz - Bolivia

Autor: OBESS –CEDLA

Caricatura: Gonzalo Llanos  
Fotografía: CEDLA

@cedlabo



CEDLABolivia



CEDLA



excesivo tiempo que demuestra que los empresarios no sólo vulneran la norma, sino fundamentalmente, impiden la mejora de las condiciones de trabajo y el ejercicio de derechos laborales.

Los trabajadores de la empresa en la ciudad de La Paz, llevaron adelante en octubre de 2015 una huelga indefinida demandando el pago del salario dominical, el respeto al fuero sindical y la renuncia del Gerente de Recursos Humanos de la empresa, además de denunciar “hostigamiento laboral” en contra de los trabajadores. Se firmó entonces un acuerdo de partes en el que la empresa se comprometió a atender las demandas en un plazo determinado, particularmente, el salario dominical y el cumplimiento del fuero sindical, respetando la estabilidad laboral de los dirigentes. Es importante destacar que cualquier “acuerdo”, “acta de entendimiento”, u otros con nombres similares, asumen la categoría de convenio laboral que, de acuerdo a la legislación laboral boliviana, adquiere el rango de una norma legal que obliga a su cumplimiento.

De acuerdo a la valoración de los dirigentes, una buena parte del convenio fue cumplido por la empresa, como efecto de la presión del sindicato y particularmente, por la lucha de los trabajadores encarada el pasado año que demuestra que la movilización es el único medio con el que cuentan para conseguir el respeto de sus derechos y la mejora de sus condiciones laborales.

Si bien los directivos perciben un importante grado de cumplimiento del convenio, los acuerdos en manos del empresario se tornan generalmente frágiles y crean incertidumbre, pues en cualquier momento se vulneran derechos como sucedió con el caso del despido injustificado de un obrero.

## Una vez más movilizados

*“¿Por qué nos estamos declarando en estado de emergencia? primeramente hemos visto que el empresario ha despedido a un padre progenitor desconociendo que tiene inamovilidad laboral y sin respetar lo demandado en el pliego de peticiones. Otro motivo es que a los meseros y ayudantes de cocina que son jóvenes, no les dan bono de pasaje ni bono de almuerzo como a los demás trabajadores; entonces es una discriminación porque deberían gozar todos los trabajadores” (Dirigente del Sindicato).*

En el pliego petitorio no atendido hasta la fecha, se demanda el respeto a la estabilidad laboral, rechazo a la discriminación laboral, la reincorporación de los despedidos, rechazo a la intromisión de la empresa en asuntos sindicales, la devolución del dinero de las multas por faltas, reposición del 100% del incremento salarial desde enero, la nivelación del pago del incentivo a la producción a los obreros de la sección café, rechazo a la tercerización laboral y la inhabilitación de otra representación sindical afín a la empresa, liderada por un ex dirigente que fue desconocido por los trabajadores de la empresa.

*“...mientras la empresa recibe condecoraciones y reconocimientos, los trabajadores reciben un trato inadecuado que afecta sus condiciones de trabajo y de vida”*

*“los trabajadores tenemos un bono de incentivo que en el sector (de producción) de café es de 100 a 150 bolivianos, pero los demás trabajadores ganan aproximadamente 300 a 500 bolivianos, siendo que son del área productiva y donde es más pesado el trabajo. La empresa no quiere nivelar a los compañeros” (Dirigente del Sindicato).*

El número de demandas desatendidas permite inferir que son varios los derechos y acuerdos incumplidos y objetos de conculcación por parte de la empresa, incidiendo en la pervivencia de condiciones inadecuadas de trabajo e incluso, en el empeoramiento de las mismas como sucede en el caso de los jóvenes meseros y de “servicio” que trabajan en el rubro de comida rápida.

Precisamente, según lo manifestado por los dirigentes, el sindicato se propuso luchar por la igualdad de condiciones y derechos laborales para los meseros y ayudantes de cocina, que no perciben

los beneficios a los que acceden los demás trabajadores de la empresa. Además a estos empleados, se les imponen cláusulas y condiciones referidas a que no pueden afiliarse al sindicato so pena de perder el empleo, lo que refiere la desprotección en la que se encuentran estos trabajadores.

*“...los compañeros están totalmente desamparados, la empresa cualquier rato los bota y no pueden quejarse; como son jovencitos, por temor no pueden defenderse. Como sindicato debemos defenderlos y juntar a los trabajadores para estar más unificados, si estamos desunidos no vamos a poder”* (Dirigente del Sindicato).

*“...antes no tenían derecho a un canastón (navideño), eso se ha logrado que les den, les daban una rosquita y le hemos dicho al empresario ¿Ellos qué son? ¿Son de Marte? de dónde han venido para no tener derecho, a todos nos toca por igual”* (Dirigente 2 del sindicato).

## Campea la tercerización laboral

Otro hecho que preocupa a los trabajadores de la empresa es la tercerización laboral, una modalidad de contrato que se ha posicionado en las em-

presas de la industria manufacturera y en gran parte de los establecimientos de otras ramas de actividad, liberando al empresario de responsabilidades laborales, no obstante la vigencia de normas que regulan este tipo de contratación buscando que las empresas subcontratadas y subcontratistas garanticen el cumplimiento de los derechos laborales establecidos.

Según relatan, la tercerización

campea en la empresa ya que el servicio de limpieza lo presta otra entidad, las tareas de mantenimiento de máquinas es ejecutada en parte por otros técnicos al igual que la preparación de alimentos de pastelería y la “llajua” que antes eran elaborados por los empleados, ahora llegan empaquetados con el logo de la empresa.

La tercerización laboral es una modalidad de sobreexplotación de trabajadores y de negación de derechos laborales que es asumida por las empresas capitalistas para reducir costos laborales con el pretexto de ganar competitividad y productividad.

Lo que sucede en Industrias Copacabana es un buen ejemplo de que en el sector formal de la economía nacional, los trabajadores no se desempeñan en condiciones adecuadas de trabajo y con el goce de los derechos laborales establecidos y conquistados.

Si bien en el sector informal, la precariedad laboral es el rasgo predominante, en grandes empresas como la mencionada, se reproducen prácticas como la tercerización y la subcontratación, que afectan seriamente la calidad del empleo de los trabajadores. También es una muestra de las grandes contradicciones sociales que genera la economía capitalista, ya que mientras la empresa recibe condecoraciones y reconocimientos, los trabajadores reciben un trato inadecuado que afecta sus condiciones de trabajo y de vida.

## Carácter y plazo de atención del pliego petitorio

**Art. 151º** La presentación del pliego de reclamaciones a que se refiere el artículo 106 de la ley, no tendrá lugar sino después de que el patrono hubiera rechazado en todo o en parte la reclamación formulada por los obreros o no la hubiera respondido en un plazo de diez días, ampliable por acuerdo de partes. La presentación del pliego deberá ser acordada, por mayoría de votos, en asamblea a la que concurrirán por lo menos, tres cuartas partes de los trabajadores interesados”. (Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo). (Cartilla de Negociación Colectiva, CEDLA, 2005).

### El Dato de la Fecha:

**Solamente el 21% de las personas consultadas en una encuesta de un medio de prensa, está segura de que podrá conservar su trabajo durante el año 2017.**

**Página Siete, 12/12/16**

## Actualidad en imágenes



## Lo laboral en los medios

### Noticias

- Lagunillas amenaza con paro por más empleos en Total; la firma asegura que honra compromisos
- Mitma: El Gobierno traicionó a los trabajadores
- La Paz Limpia fue creada el 2 de agosto con un capital de Bs 45.000
- Silvia Escóbar: "Las condiciones de trabajo están empeorando"
- Trabajo dio empleo a 80 extrabajadores de Enatex

- Únicamente la mitad de los graduados consigue trabajo
- Fabriles reportan que el 30% de empresas pagan el aguinaldo de Navidad

### En el Mundo

- Los mejores países para trabajar: ¿Hacia dónde migra el talento latinoamericano?
- OIT: Desempleo aumentó en forma abrupta en América Latina y el Caribe
- La OIT alerta: faltan 50 millones de empleos "decentes" para garantizar la cobertura médica

### Conflictos laborales

- Senado tratará conflicto laboral con Samsung
- Trabajadores de COTEL inician paro de 72 horas y piden al Gobierno intervenir la institución
- Extrabajadores cobran beneficios y levantan bloqueo en planta de urea
- Trabajadora de "la paz limpia" sufre accidente por falta de medidas de seguridad
- COB se aleja de la CONALCAM
- Tecnopor se encuentra en vigilia
- Empresa y sindicato Tecnopor arriban a un satisfactorio acuerdo entre partes
- Ministerio de trabajo instruye medidas preventivas a "La Paz Limpia" y "Trébol"

Más noticias, visite [www.cedla.org](http://www.cedla.org)