

Informe Especial:

La lucha de los trabajadores de aseo urbano

"Deben ser incorporados a planta de tal forma que tengan todos los derechos que correspondan. Todos sin excepción" (Alcalde La Paz, El Deber, 21/11/2016).

"Nos ha dicho que no iban a haber despidos, y ¿esto qué es?" (...) exigimos con nuestras movilizaciones que seamos reincorporados a nuestra fuente de trabajo porque nuestro despido fue injustificado" (Trabajadora despedida, Página Siete, 30/03/17).

del despido injustificado de más de una centena de trabajadores por la nueva empresa a cargo del aseo urbano de la ciudad de La Paz sin que se haya logrado atender la demanda de reincorporación laboral de los mismos, no obstante los convenios, normas y otras disposiciones favorables. Y es que el peso de las leyes laborales en Bolivia tiene poco impacto en garantizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores, particularmente en las empresas contratadas por entidades estatales donde el ejercicio de los derechos es limitado.

Transcurrieron casi dos meses



Vigilia de los trabajadores despedidos de La Paz Limpia, ubicada en frente de la Alcaldía de La Paz.



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

Autor: OBESS—CEDLA
Fotografía: OBESS—CEDLA

@cedlabo



CEDLABolivia



CEDLA



Algunos datos de la empresa cuestionada

La empresa La Paz Limpia (LPL S.A) forma parte de una asociación accidental junto a la empresa encargada del aseo urbano en El Alto, que fue constituida el 02 de agosto de 2016 con un capital de 45 mil bolivianos, según datos de FUNDEMPRESA. Se adjudicó un contrato de 14 años con la Alcaldía de La Paz para el recojo de basura en esta capital, por un monto de 2.999,1 millones de bolivianos. La empresa comenzó a operar el 25 de noviembre de 2016.

El contrato estipula el pago anual de 105.6 millones de bolivianos que implica un incremento de 14,3% con relación a los 92,4 millones de bolivianos que cancelaba la Alcaldía a la anterior empresa. El nuevo costo se debe a que el contrato contemplaría la prestación de cuatro nuevos servicios con apoyo de maquinaria.

Luego de la firma del contrato, el Alcalde manifestó: *"Debo decir con satisfacción que a diferencia de SABENPE (...), tenemos una empresa que responde a empresarios bolivianos y paceños. Cumplieron con las mejores condiciones y precios para la mejora y modernización del servicio"* (Página Siete, 01/11/16). En los primeros cinco meses de operación de la empresa, la limpieza de la urbe paceña no muestra precisamente la movilización de maquinaria y recursos técnicos adecuados, toda vez que al menos cuatro trabajadoras sufrieron accidentes de consideración porque el recojo de basura continuó efectuándose en carros improvisados.

Los accidentes motivaron la fijación de multas por parte del Ministerio de Trabajo bajo la evidencia que *"todos los trabajadores"* carecían *"de los implementos necesarios para desempeñar su trabajo"* en el manejo de basura (Jefa Departamental de Trabajo, La Razón, 05/01/17). A este hecho deben sumarse las precarias condiciones laborales en que se desempeñan los trabajadores y la vulneración de sus derechos.

En términos de condiciones y derechos laborales, LPL contrató a los trabajadores de la anterior empresa en calidad de nuevos y con el salario mínimo de 1.805 bolivianos, desconociendo el acuerdo de continuidad laboral a favor de los obreros, el bono de antigüedad y otros derechos conquistados en varios

años de lucha.

La Paz Limpia y la propia Alcaldía podrían aducir que, tratándose de una empresa y contrato de servicios nuevos, corresponde la suscripción de contratos laborales bajo nuevas condiciones, sin embargo, si bien la legislación laboral no es explícita sobre el paso

de una empresa contratada a otra en el sector público, en aplicación de los principios de "in dubio pro operario" y de "la condición más beneficiosa para el trabajador", reconocidos por el Derecho laboral internacional y la legislación nacional¹, los trabajadores deberían gozar de continuidad laboral y de los derechos conquistados, más cuando rige un convenio de compromiso para la contratación indefinida de los trabajadores en la nueva empresa. Vamos por partes:

La relación de los hechos

El 21 de febrero de este año, la empresa La Paz Limpia despidió a 120 trabajadores, además de 10 obreros en días anteriores, por reclamar, según los afectados, la "falta de baños, duchas y vestidores" para los trabajadores, "la mejora de salarios" y denunciar maltrato laboral (La Izquierda Diario 07/02/2017).

Según un dirigente del sindicato de la empresa, alrededor de 200 habrían sido los trabajadores afectados, la mayoría con muchos años de trabajo en la anterior empresa y con derechos ganados como el bono de antigüedad, el pago de horas extraordinarias, vacaciones y otros.

"Los memorandos son injustificados; hay compañeros que trabajan hace más de 10 años y no es justo que los boten de la noche a la mañana" (La Razón, 23/02/17).

A todas luces, los despidos fueron injustificados, arbitrarios e intempestivos en franco desconocimiento de convenios y normas laborales.

1. El Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006 ratifica los principios del Derecho laboral como:

"a) Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:

- in dubio pro operario, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.

- de la condición más beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar." (Art. 3.1).



Vigilia de los trabajadores despedidos de La Paz Limpia, ubicada en frente de la Alcaldía de La Paz.

Los memorándums que llevan la firma del Representante Legal de la empresa, señalan que el despido al ser una “persona (que) se encuentra en período de prueba (...) y una vez realizada la evaluación correspondiente (...) no tuvo un rendimiento eficiente acorde al requerimiento de la empresa”, por lo que se determinó “PRESCINDIR DE SUS SERVICIOS” (Memorándum, 21/02/17).

A todas luces, los despidos fueron injustificados, arbitrarios e intempestivos en franco desconocimiento de convenios y normas laborales.

En primer lugar, la decisión de la empresa incumple un convenio tripartito suscrito el 21 de noviembre de 2016 entre la Alcaldía, la nueva entidad y el sindicato, en sentido de garantizar la estabilidad y continuidad laboral de todos los trabajadores en la actual empresa. El convenio logrado gracias a un paro movilizó de los trabajadores, a la letra determina:

“Primero: Se garantiza que todos los funcionarios operativos de SABENPE deben ingresar a trabajar a la nueva empresa de forma indefinida; Segundo: Los contratos o memorándums que se hayan firmado o estén por firmarse deben ser modificados a fin de que sean indefinitos” (los subrayados son nuestros). (Convenio, 21/11/16).

Por consiguiente, el argumento empresarial de que los despidos eran trabajadores en período de prueba desconoce este convenio que tiene la misma jerarquía de otras normas laborales. Sin embargo, tanto el Alcalde como otros voceros municipales,

terminaron eludiendo la responsabilidad de exigir el cumplimiento de este acuerdo al proponer otras acciones como el análisis “caso por caso” de los despidos para evaluar si corresponde o no su reincorporación, propuesta que fue rechazada por los afectados. Ni hablar del Ministerio de Trabajo que no concibe la importancia y el peso que debe tener la efectiva aplicación de los convenios laborales en el país.

En segundo lugar, gracias a la movilización y presiones del sindicato y de los despedidos, se logró que el Ministerio de Trabajo emita el 03 de marzo de 2017 la “Conminatoria D.T.L.P./ Art.48-49-51CPE/ D.S. N°495/EVG/N°001”, exigiendo a la empresa la reincorporación inmediata de 75 de los trabajadores afectados, que ganaron un amparo constitucional en contra de La Paz Limpia. Por toda respuesta, el gerente de la entidad privada señaló a los

medios de comunicación que la disposición estaría siendo evaluada “por la unidad jurídica y el departamento de recursos humanos” de la empresa, cuando lo que corresponde es acatar la misma.

Por su parte, el director de Servicios Municipales, manifestó también públicamente que “lo único que pueden hacer desde la Comuna es actuar en calidad de mediadores entre (la empresa) y ellos (los trabajadores), argumentando que los despidos no firmaron contrato con la Alcaldía, desconociendo que, al tener corresponsabilidad en la firma del convenio de estabilidad laboral de noviembre de 2016, deben también sujetarse al cumplimiento de la disposición ministerial. (Página Siete, 30/03/17).

Pasaron varias semanas y la conminatoria no fue acatada develando una vez más que el Ministerio de Trabajo carece de autoridad para exigir el cumplimiento de la legislación laboral y de sus disposiciones conexas.

En tercer lugar, se vulneraron varios derechos laborales y normas que los consagran. Se violó flagrantemente el fuero sindical dado que entre los despedidos figuran todos los miembros del sindicato de la empresa. Tanto la Constitución Política del Estado como el Decreto Ley de 07/02/1944 (elevado a rango de ley N° 3352 de 21/02/2006), establecen tácitamente que los dirigentes sindicales no pueden ser despedidos hasta “un año después de la finalización de su gestión”, ni afectados en sus derechos laborales, tampoco, ser perseguidos y apresados (CPE Art. 51.VI), ni “ser destituidos sin previo proceso” (Art. 1

D.L).

Para colmo, días antes del despido masivo, La Paz Limpia promovió la organización de un sindicato paralelo (10/02/17) a la organización legítima que lidera la demanda de los trabajadores despedidos y que cuenta con el reconocimiento de la Central Obrera Departamental de La Paz, de la Federación Nacional de Trabajadores de Aseo Urbano de Bolivia y del propio Ministerio de Trabajo, que públicamente refrendó "la vigencia y autoridad del primer sindicato (...) hasta agosto de 2017 en cumplimiento de la normativa laboral que establece la permanencia de los dirigentes sindicales hasta un año después de la culminación de su gestión (Página Siete, 25/02/17).

El escenario para la conformación de la entidad paralela fue una asamblea "convocada, dirigida y controlada por los supervisores, funcionarios y guardias de seguridad" de la empresa y donde la mayor parte de los asistentes eran trabajadores de la empresa Trébol de El Alto, socia de la entidad en cuestión (La Izquierda Diario, 11/02/17). El rasgo pro empresarial de esta organización irregular fue corroborado por el Ministerio de Trabajo en las movilizaciones que demandaba su reconocimiento y que suscitó que el Ministro de Trabajo, días después, declare a los medios de comunicación, sin poder ocultar cierta posición interesada, que la entidad promovida por la empresa "es un organismo paralelo" que no puede tener reconocimiento legal alguno.

Finalmente, según declaraciones de los dirigentes, entre los despedidos se encontraban varias trabajadoras que tenían niños menores de un año, lo que revela el desconocimiento de la inamovilidad laboral que go-



Consignas de los trabajadores despedidos de La Paz Limpia, ubicada en frente de la Alcaldía de La Paz.

zan ellas tanto en el sector público como privado. La Ley N° 975 de 02/05/88 y el Decreto Supremo N° 0012 de 18/02/2009 que amplía este derecho a los padres trabajadores determina tácitamente: "La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que el hijo o hija cumpla 1 año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial, ni su ubicación en su puesto de trabajo" (Art. 2).

La raíz del problema

En Bolivia, el ejercicio de los derechos laborales está parcialmente garantizado a tono con el deterioro creciente de la calidad del empleo asalariado en el país. Las continuas y cotidianas vulneraciones de los derechos de los trabajadores en los sectores público y privado, en pequeñas y grandes empresas, son una demostración de este hecho. Aunque parezca radical decirlo, ser asalariado hoy en Bolivia es ser sujeto de desconocimiento de derechos en beneficio del capital y de los grupos de poder en el Estado. Lo que ocurre en el ámbito de la contratación de obras y servicios por entidades públicas es un claro ejemplo de esta situación.

En general, la ejecución de obras públicas y prestaciones de servicios a entidades estatales, están tercerizadas y bajo subcontratación, vale decir, a cargo de empresas privadas nacionales y extranjeras contratadas por instituciones públicas, a través de licitaciones públicas nacionales e internacionales y contratos "llave en mano", entre algunas modalidades principales.

Dato de la fecha

En 2016

1.562

bolivianos fue el salario real medio en el sector privado, inferior al percibido en 2004 (1.610). Los incrementos nominales en los últimos 11 años no mejoraron el poder adquisitivo de los salarios (Boletín IBCE N° 602 27/04/2017).



Vigilia de los trabajadores despedidos de La Paz Limpia, ubicada en frente de la Alcaldía de La Paz.

Los servicios de aseo urbano (barrido, limpieza, recolección y transporte de residuos sólidos) son un buen ejemplo de este hecho, por cuanto varios de los municipios urbanos del país, contrataron a grandes y medianas empresas privadas y hasta a microempresas para esta actividad (Escobar, S. et. al 2014).

Los contratos de empresas en este ámbito no garantizan el cumplimiento de los derechos laborales. El Decreto Supremo 0107 de 01 de mayo de 2009 determina que las empresas contratantes deben incluir en el contrato “una cláusula que establezca que la empresa subcontratada dará cumplimiento de las obligaciones sociolaborales” de sus trabajadores, considerando que están amparados por la Ley General del Trabajo.

Si bien el Decreto Supremo 0521 de 26 de mayo de 2010 libera a las “entidades y empresas públicas” de la corresponsabilidad del cumplimiento de la legislación laboral, al determinar que la responsabilidad corresponde “única y exclusivamente al contratista, proveedor o consultor”, no invalida la primera disposición que obliga, en este caso, a la Alcaldía paceña a incluir en los contratos, un artículo de cumplimiento de las normas laborales. ¿Quién o qué instancias garantizan la inclusión y el cumplimiento de la cláusula referida? Si la Alcaldía paceña y el Ministerio de Trabajo no garantizan el cumplimiento de la legislación laboral ni de sus convenios y resoluciones propias, ¿Dónde acudir?

Estas interrogantes revelan que los trabajadores de la empresa se encuentran desprotegidos y desamparados frente a la destrucción de sus fuentes de trabajo e ingresos. Al respecto, la Constitución Política del Estado y otros principios que reconocen el “trabajo digno” y los derechos del trabajo, se quedan en el discurso mientras la empresa contratada hace caso omiso de la ley de leyes y de la legislación laboral.

La lucha de los trabajadores

Desde las primeras movilizaciones de agosto de 2016 en demanda de continuidad laboral en la nueva empresa de aseo urbano, hasta la vigilia instalada frente al edificio de la Alcaldía paceña a fines de marzo de 2017 exigiendo la reincorporación y respeto de derechos laborales, la acción directa de los trabajadores fue el único recurso para enfrentar las medidas empresariales y lograr ciertas conquistas así sean parciales.

La lucha actual es diferente y desigual por cuanto ya no es la mayoría de los trabajadores de la empresa que están movilizados por estabilidad laboral, sino el grupo de despedidos compuesto mayoritariamente por mujeres, que debe lidiar contra varias adversidades como la indiferencia de la directiva de la COB y de otras entidades matrices subordinadas a intereses del gobierno, la escasa solidaridad de otros sindicatos y de sus propios compañeros, y contra la presión y amenazas de desalojo de las trabajadoras instaladas en la vigilia.

Con todo, un grito unánime y conocido surge de las carpas animando a los movilizados:

“¡Fuerza, fuerza, fuerza, fuerza compañeros que la lucha es dura, pero venceremos!”