



14 de enero de 2016

Resumen laboral de 2015 del OBESS

Sin señales de mejoras sustantivas para los trabajadores

A pesar de las luchas continuas por parte de los trabajadores, los avances respecto al cumplimiento de derechos, los ingresos percibidos y la calidad de empleo fueron pocos o nulos.

El panorama laboral de Bolivia en el año 2015 estuvo marcado por un aumento en el Salario Mínimo Nacional (SMN) y en la renta de los jubilados, una controversia entre los empresarios, el gobierno y las organizaciones laborales respecto al doble aguinaldo y, conflictos laborales de larga duración donde se destacan algunos relacionados con empresas extranjeras. En el año 2015, a pesar de las luchas continuas por parte de los trabajadores, los avances respecto al cumplimiento de derechos, el incremento de los ingresos reales (poder de compra) y las mejoras en la calidad de empleo fueron pocos o nulos.

Ingresos

El aumento del SMN el 1º de mayo (DS Nº 2346) tuvo un efecto levemente positivo en el poder adquisitivo de los ingresos. Subiendo de Bs 1.440 a Bs 1.656, el nuevo mínimo representa un aumento real de 6% desde 2014, alcanzando para cubrir 71% de la Canasta Normativa Alimentaria (CNA)¹. Sin embargo, en regiones del país donde los alimentos, otros productos básicos o la vivienda son más caros, el incremento del mínimo apenas mejoró el poder adquisitivo. En Cochabamba por ejemplo la tasa de inflación anual acumulada llegó a 4,21% en noviembre de 2015, alcanzando prácticamente todo el aumento (IBCE, 14/12/2015).

El mismo problema se observa con relación al incremento de 6,5% a la renta para los jubilados del sistema de reparto en el país, un porcentaje que apenas supera la tasa de inflación de 2014 que fue de 5,19%. Además, este aumento se aplica en forma inversamente proporcional, lo que quiere decir que no fueron muchos los que lograron, al menos, reponer el poder de compra de sus rentas (La Razón, 19/07/2015).

Otra política que tuvo un efecto positivo en los salarios de un número reducido de trabajadores del país ha sido el segundo aguinaldo. La controversia tripartita involucró a los empresarios de los distintos sectores, el gobierno, y la Central Obrera Boliviana (COB). Mientras los empresarios de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), la Cámara Nacional de Comercio (CNC) y

¹ La CNA de 2014 era de Bs 2.300, el costo de cubrir las necesidades alimentarias de una familia de cuatro personas.

la Confederación Nacional de la Micro y Pequeña Empresa de Bolivia (CONAMYPE) presionaron al gobierno para anular o aplazar el pago, éste mostró gestos de mano dura con los empresarios, indicando que no tendrían otra opción aparte de cancelar el bono. Sin embargo, después de sucesivas reuniones entre los empresarios y el gobierno y, a pesar de la falta de aval de la COB, se llegó a un acuerdo. En el mismo se determinó que presentando ciertos requisitos hasta el 24 de diciembre de 2015 las empresas tendrían la oportunidad de extender el plazo de pago hasta el 31 de marzo de 2016. Más allá de las quejas del sector privado, los análisis del CEDLA indican que el segundo aguinaldo representa una mejora modesta en la economía de una parte de trabajadores asalariados. Según reportes de prensa, 194 empresas formales solicitaron prórroga para el pago y 270 empresas fueron denunciadas por no pagar el primero o el segundo aguinaldo. Asimismo la mayor parte de los trabajadores finalmente no percibieron este “bono” (Ministerio de Trabajo, 12/0/2016); La Razón, 5/1/2016). [Véase el Boletín del OBESS: El Segundo Aguinaldo. Acuerdos entre gobierno y empresarios. ¿Y los trabajadores?](#)

En cuanto a una mejora de los salarios en 2016, las negociaciones oficiales entre el gobierno, el sector empresarial y la COB están todavía por empezar. Sin pronunciarse definitivamente, hasta ahora algunos sindicatos asociados a la COB señalan que pedirán un aumento que refleje de una manera más realista las variaciones en los costos de la canasta básica, lo cual se estima que sobrepasará la tasa de inflación de 2,95% señalado por el gobierno para 2015 (Pagina Siete, 8/1/2016). Los fabrils de Cochabamba por su parte piden un aumento de 10%. Los empresarios del sector de construcción y del sector exportador sin embargo argumentan que cualquier aumento salarial no debería ser mayor a 3%, superando apenas la tasa de inflación mientras la Camara Nacional de Comercio pide que la alza salarial sea menor que 3% (El Diario, 12/1/2016; Erbol, 11/12/2016).

Conflictos laborales

A pesar de la relación formal de colaboración entre la COB y el gobierno que supuestamente debería limitar los conflictos laborales, el año se caracterizó por alta conflictividad laboral: Se registraron más de 100 conflictos laborales, muchos de los cuales siguen repercutiendo².

Un primer ejemplo tiene que ver con las reivindicaciones del Magisterio de La Paz que se ha puesto en conflicto directo con el gobierno - su empleador - pidiendo un incremento salarial acorde con el costo de la canasta básica familiar y la reposición del beneficio de suplencia prenatal y postparto para las trabajadoras de administración y las porteras. Las demandas sin embargo han quedado sin respuesta por parte del gobierno, incluso desconociendo un derecho adquirido como el beneficio de suplencia (UNIR: Conflictos Hoy, 2015).

Otro conflicto importante fue la huelga protagonizada por los trabajadores de Pollos Copacabana. A pesar del número reducido de huelguistas fue un caso relevante por su potencial para esclarecer la norma laboral que trata sobre el pago dominical. Los trabajadores reclamaban el pago dominical y el bono a la productividad, la restitución de un dirigente sindical y el despido de ciertos supervisores. Los empresarios, junto a otros ajenos a Pollos Copacabana se pusieron en contra del pago dominical para los trabajadores que no son del sector productivo, señalando una norma de la legislación vigente que ambiguamente reconoce este derechos a los trabajadores del

² Cuantificación propia incorporando información provista por la Fundación UNIR Bolivia.

sector productivo sin una definición explícita del mismo (DS 29010, Art. 3) (ABI, 13/10/2015). Al final el Ministro de Trabajo instruyó a la gerencia a pagar el dominical, dado que Copabol S.A. es una empresa industrial, con lo cual se estableció un antecedente en cuanto a este derecho (Pagina Siete, 14/11/2015). La gerencia de Copabol supuestamente ha cumplido con la decisión del Ministro. [Véase el Boletín del OBESS: El salario dominical y la huelga de los trabajadores de Pollos Copacabana](#)

Otros conflictos están vinculados con empresas extranjeras. Uno de éstos, sin solución por varios años involucra 300 trabajadores de la empresa de Servicios de Aeropuertos de Bolivia S.A. (SABSA) y una deuda de 55 millones de bolivianos que debe pagar el consorcio español Abertis y Aena por concepto de aumentos salariales, según un fallo judicial de 2013. El consorcio no solo niega su responsabilidad con los trabajadores, sino que elude su obligación de cumplir con las decisiones del sistema judicial boliviano, creando un conflicto que refleja la incapacidad del gobierno para hacer cumplir la prelación que tienen los derechos de los trabajadores en situaciones de esta naturaleza y, en definitiva, la manera en que se permiten violaciones a los derechos laborales (La Razón, 5/12/2015, 9/12/2015).

Otro conflicto originado por violaciones laborales agravadas fue revelado este año por parte de los trabajadores de la empresa extranjera Sinohydro, constructora china que una y otra vez burla las leyes laborales bolivianas. Es el caso del conflicto de mayo de 2015 en el Proyecto Hidroeléctrico de San José, donde los trabajadores - que tenían jornadas superiores a las 10 horas diarias – denunciaron que recibían solamente una comida al día, soportaban agresiones físicas y verbales de su superior, y otros actos ilegales relacionados con sus pagos (Eju, 23/5/2015). Luego de estas denuncias la Administradora Boliviana de Carreteras (ABC) adjudicó dos proyectos carreteros más a esta empresa. Adjudicar nuevos contratos a una empresa con un trato laboral tan abusivo por parte de la ABC, no solo expone a los trabajadores a la conculcación de sus derechos, sino que pone en peligro incluso su seguridad física. En Ecuador hay denuncias contra la misma empresa desde 2012, incluyendo un caso donde se responsabilizó a Sinohydro por la muerte de 10 trabajadores por falta de seguridad en el trabajo (Los Tiempos, 10/11/2015; Expreso.ec, 18/12/2014). ¿Cómo es posible que no se tomen en cuenta antecedentes tan graves antes de firmar un contrato con una empresa extranjera?

El conflicto más reciente de Sinohydro con sus trabajadores fue en noviembre de 2015 en el proyecto carretero Ivirgarzama-Ichilo donde reaparecen las quejas por maltrato verbal, físico y psicológico, la falta de pago de horas extras, reducciones salariales y despidos injustificados (El Deber, 12/11/2015; Los Tiempos, 13/13/2015). Este conflicto que se viene arrastrando por tanto tiempo no ha merecido la intervención que corresponde por parte del Ministerio de Trabajo que, como en otros casos elude su atribución para hacer cumplir la ley.

Comenzando el 2016 siguen los conflictos de Sinohydro y sus trabajadores, en el tramo Ivirgarzama-Ichilo pero también continúan las mismas denuncias en la hidroeléctrica de San José. A pesar de varias actas de conciliación firmadas por los trabajadores y Sinohydro con la mediación de la Jefatura Departamental de Trabajo, los abusos laborales siguen sin sanciones u otras medidas legales por parte del gobierno. Según las noticias más recientes el responsable de la Jefatura de Trabajo ha ofrecido “conversar” con Sinohydro para “resolver” las violaciones que se están cometiendo; en el caso del conflicto de la carretera, comentó que si la empresa vuelve a

conculcar las leyes laborales, se registrará una denuncia formal ante las autoridades estatales (Los Tiempos, 13/1/2015).

El hecho de que la ABC suscriba contratos con esta empresa que incurre en graves violaciones laborales y que al gobierno le cueste intervenir para hacer cumplir la ley sugiere que existe un trato preferencial con la empresa china Sinohydro, o por lo menos una resistencia a actuar en la defensa de los derechos de los trabajadores cuando se trata de empresas extranjeras. Si el modelo de relacionamiento con el capital extranjero pasa por la adjudicación de obras a sus propias empresas a cambio de la inversión en el país, el riesgo de sembrar el país de miles de Sinohydros es inminente, con la venia permisiva del gobierno.

Al empezar el año 2016 muchos trabajadores siguen buscando solución a los conflictos planteados en el marco del reconocimiento de sus derechos laborales. Aparte de la resolución satisfactoria del conflicto de Pollos Copacabana, muchos quedan a la espera, mientras los trabajadores siguen demandando que la legislación laboral tenga un carácter coercitivo: la ley no se negocia, se cumple, es la exigencia de los dirigentes y sindicatos de base (Entrevista con dirigentes y trabajadores de la industria manufacturera, CEDLA 2009)

Para descargar el Boletín visite la página del [OBESS](#)