alerta laboral

Nº 75

Publicación del
Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
Tercera época - Año V - La Paz, mayo de 2015

30 años cedla
centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

CONOCIMIENTO AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES

3 Fin de la bonanza, ajuste y costos para los trabajadores

5 ENATEX: Salvar la crisis de la empresa violando los derechos de los trabajadores

10 Hospital de Clínicas: Los derechos en "estado de coma"

12 Salarios: El incremento nominal vs. la capacidad de compra

15 Agenda laboral: Lucha incesante de los trabajadores

Se acabó la bonanza

Se vienen medidas en contra de los trabajadores

Págs. 8 y 9

Editorial

DÍAS SOMBRÍOS PARA LOS TRABAJADORES

La crisis la deben pagar los trabajadores, este es hoy el mensaje del gobierno que comenzó a despedir y forzar a la jubilación de los trabajadores facilitando la mayor explotación laboral a favor de los empresarios. Sin duda, se avecinan días sombríos para la clase trabajadora.

El Día del Trabajo encuentra al país sumido en la incertidumbre sobre la suerte de la economía en el presente año, debido a los persistentes indicios de decaimiento de la actividad productiva en muchos sectores y regiones. Esa sensación se ve agravada en el caso de los trabajadores, por la creciente amenaza de cierre de las fuentes de trabajo de miles de obreros, amenaza que ya ha empezado a materializarse en dos casos emblemáticos: Huanuni y Enatex, empresas estatales que han iniciado la reducción de la plantilla laboral mediante la jubilación forzosa y el despido.

Este dramático escenario, se completa con la imagen de la penuria de numerosos sectores sociales, como los productores agrícolas afectados por la inundación de mercancías de contrabando o por desastres naturales que han echado a perder sus cosechas.

Paradójicamente, las autoridades de gobierno persisten regodeándose y repitiendo el anuncio de que Bolivia ocupará el primer lugar en la región en términos de crecimiento económico, como si se tratara de un conjuro que alejaría los negros nubarrones de la crisis internacional. Peor aún, continúan dirigiendo todos sus esfuerzos hacia la interminable campaña electoral de los candidatos del partido gobernante, con la esperanza de ganar el balotaje en dos departamentos y atenuar, de esa forma, la derrota sufrida en las recientes elecciones sub-nacionales.

Obviamente, el objetivo de controlar de manera absoluta los órganos del Estado y de permanecer indefinidamente en el poder, que a esta altura se ha convertido en el leitmotiv del Movimiento Al Socialismo, exige la disposición de los recursos públicos para financiar la propaganda oficial y continuar con el despilfarro patrocinando eventos de espectáculo como el Dakar o la visita del Papa católico.

Frente a esta situación poco alentadora, desde CEDLA, como lo hacemos desde hace treinta años, alentamos el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los trabajadores y su independencia política porque creemos que su acción colectiva, guiada por la defensa de sus intereses, permitirá superar la frustración del "proceso de cambio" y retomar la lucha por el objetivo de superación de las relaciones de subordinación y explotación a las que los somete el capitalismo.

Javier Gómez Aguilar
DIRECTOR EJECUTIVO
CEDLA

Café tinto

La suscripción al Boletín Alerta Laboral puede realizarse gratuitamente en las oficinas del CEDLA o puede escribirnos a:
alertalaboral@cedla.org

Síguenos en: facebook twitter
CEDLABolivia @CEDLAbo
Visita también el Observatorio Boliviano de Empleo y Seguridad Social
http://cedla.org/obess

Visitanos **www.cedla.org**

alerta laboral

Director Ejecutivo
Javier Gómez

Producción editorial
Unidad de Comunicación y Gestión de Información

Escriben
Carlos Arze, Bruno Rojas, Silvia Escóbar

Edición
Unidad de Comunicación y Gestión de Información

Diseño, armado
Unidad de Comunicación y Gestión de Información

Ilustraciones - Fotografías
Gonzalo Llanos, CEDLA

Fotografía de tapa
Cortesía http://infosurhoy.com

Jaimes Freyre esq. Muñoz Cornejo
N° 2940, Sopocachi
Tel. 241-2429, Fax 241-4625
E-mail: info@cedla.org
La Paz - Bolivia

La forma en que el gobierno de Evo Morales ha decidido enfrentar el fin del tiempo de las vacas gordas es priorizando los intereses de la inversión privada —principalmente extranjera— a la que considera el verdadero actor de la denominada "economía plural" y cargando el costo del ajuste a los trabajadores.

ECOS DE LA CRISIS INTERNACIONAL

Fin del tiempo de las vacas gordas amenaza a los trabajadores

Los trabajadores será los más afectados ante los ajustes que el gobierno prevé por el fin de la bonanza.

A despecho de la postura optimista y altanera del ministro Arce, que reiteradamente argumentó sobre el supuesto blindaje de nuestra economía frente a la crisis internacional, el gobierno ha bajado la tasa de crecimiento para este año de 5,9% a 5%, coincidiendo con las previsiones de organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) que ha disminuido la tasa prevista de 5% a sólo 4,3%.

Los datos oficiales relativos al comportamiento de las exportaciones en el primer trimestre de 2015 refuerzan el pronóstico de una crisis en ciernes. Contradiciendo el argumento oficial sobre la importancia crucial del incremento del consumo de los hogares y la inversión pública para el crecimiento del producto interno bruto (PIB), hay que hacer notar que es gracias, precisamente, al extraordinario crecimiento —favorecido por el contexto internacional— de la participación de las exportaciones en la demanda final, que el producto ha tenido un comportamiento positivo durante la última década. Por este motivo, los vaivenes de la demanda internacional de materias primas y de los precios de éstas, resultaron determinantes claves de la bonanza vivida, pero lo pueden ser también de una eventual crisis.

Las ventas externas cayeron 26,5% respecto a similar período del año pasado (reducción equivalente a 543 millones de dólares), destacando la reducción de las exportaciones de Gas Natural (GN) en el primer bimestre, 28,2%, y las exportaciones mineras, que bajaron el primer trimestre en 29%; también la industria manufacturera y la agropecuaria vieron caer sus exportaciones en 28% y 46%, respectivamente.

Los vaivenes de la demanda internacional de materias primas y de los precios de éstas, resultaron determinantes claves de la bonanza vivida, pero lo pueden ser también de una eventual crisis

Por su parte, las importaciones bajaron sólo en 10%, de un valor de 1.658,35 millones de dólares para el primer bimestre de 2014 a 1.486,7 millones respecto a similar período de 2015, ratificando su tradicional inflexibilidad a la baja y revelando la enorme dependencia del país de la oferta extranjera de bienes por la exigua productividad nacional. En consecuencia, la apreciación cambiaria de la moneda nacional, agravada por la devaluación de las divisas vecinas, está provocando un mayor deterioro de la balanza comercial, afectando de manera especial a los productores agrícolas[1].

Como consecuencia de lo descrito, los ingresos fiscales se han visto afectados: las recaudaciones del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) al primer trimestre fueron de 485 millones de dólares, menores en 64 millones de dólares respecto a lo recaudado en similar período de 2014 y las regalías mineras recaudadas durante el primer trimestre fueron menores en 26% a las recaudadas en 2014 —una pérdida de casi 11 millones de dólares. Esta reducción de ingresos fiscales afectará, sin duda, la ejecución de los proyectos del gobierno nacional y de las gobernaciones y municipios, en

particular de aquellos productores de hidrocarburos y minerales.

Aunque los efectos todavía se presentan como un deterioro de las cuentas externas y fiscales, amenazan con erosionar aún más las condiciones para el empleo y los ingresos de la población. De persistir la baja de las cotizaciones de materias primas, sectores que han sido responsables de la actividad económica en regiones enteras del país, como la minería, algunos rubros de la agricultura comercial o el mismo comercio, podrían perder gran parte de las fuentes que solventan su demanda.

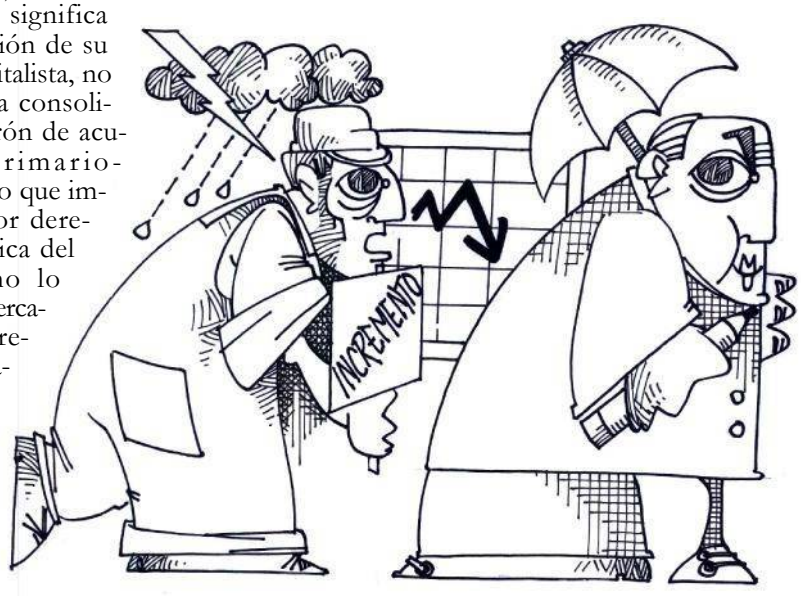
La respuesta del gobierno ha sido intensificar algunas políticas características del vigente patrón de acumulación primario-exportador. Así, ha anunciado la decisión de incrementar la inversión, como ha sido la norma de este gobierno, en infraestructura y en los grandes proyectos de hidrocarburos y minería; ha acelerado los planes de exportación de electricidad a Argentina y Brasil; ha dispuesto que las empresas públicas pueden contratar créditos hasta el valor de su patrimonio y suscribir contratos de provisión con empresas en el exterior[2], y ha ampliado los montos destinados a compras sin licitación por parte de las entidades públicas; consecuentemente, el Ministerio de Economía y el BCB han aumentado la meta anual de déficit fiscal de 3,6% a 4.1% del PIB. Ante la insuficiencia de financiamiento para la inversión pública, ha decidido la contratación de más créditos externos y la convocatoria al capital extranjero para invertir en los diversos sectores. Con todo, la principal determinación del gobierno para enfrentar la amenaza de una crisis económica, es la agenda de acuerdos con los capitalistas agroindustriales destinada a decuplicar la producción agrícola, para lo que ha impulsado en la Cumbre Agropecuaria la aprobación de medidas, como: ampliación del plazo verificación de la FES de dos a cinco años, debate sobre el uso de alcohol como combustible y/o aditivo, revisión de las multas y procedimientos administrativos por quema de pastizales, ampliación del área autorizada de desmonte, apoyo estatal en la búsqueda de mercados para la exportación de los excedentes, promoción del acceso a crédito con bajos intereses y discusión sobre introducción temporal de algodón, soya y maíz transgénico por un periodo de cinco años.

Lo más preocupante, sin embargo, es que el gobierno se encuentra diseñando con la venia de la cúpula de la dirigencia sindical, estrategias para enfrentar la crisis de las empresas estatales —principalmente Huanuni y Enatex— que se orientan principalmente a la reducción de los costos laborales mediante el despido o la jubilación obligatoria. Asimismo, ha anunciado la aprobación de una nueva Ley General del Trabajo y de una serie de decretos, algunos de los cuales anticipan que la reforma laboral se orientaría a flexibilizar algunos aspectos de la explotación de la fuerza de trabajo por el capital.

En resumen, la forma en que el gobierno de Evo Morales ha decidido enfrentar el fin del tiempo de las vacas gordas es priorizando los intereses de la inversión privada —principalmente extranjera— a la que considera el verdadero actor de la denominada "economía plural" y cargando el costo del ajuste a los trabajadores. Esta estrategia, que significa una radicalización de su postura procapitalista, no sólo significa la consolidación del patrón de acumulación primario-exportador, sino que implica una mayor derechización política del régimen, como lo demuestra su acercamiento a los gremios empresariales y sus recientes alianzas con organizaciones políticas, de la derecha tradicional, en las recientes elecciones de autoridades regionales.

NOTAS

1. Productores de maíz, trigo, azúcar o soya no pueden competir con la producción de Paraguay, Brasil y Argentina que ingresa como contrabando; además, según información del Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria (Senasag) y la Aduana Nacional de Bolivia (ANB), los mercados bolivianos se estarían proveyendo crecientemente con otros productos importados vía contrabando, de los que se habría identificado a 30: acelga, arveja, ají, ajo, camote, cebolla, lechuga, plátano, tomate, tunta, zanahoria, zapallo, papa, vainita, pimentón, pepino, pera, palta, pomelo, naranja, mandarina, mango, manzana, melón, membrillo, durazno, kiwi, uva, granadillas y ciruelo. (La Razón de 9/3/2015).
2. DS 2328 que favorece con ese tratamiento a empresas e instituciones públicas: YPFB, Comibol, Empresa Boliviana de Industrialización de Hidrocarburos (EBIH), Empresa Pública Nacional Textil (Enatex), Empresa Azucarera San Buenaventura (Easba), empresa Yacana, Boliviana de Turismo (Boltur), Administración de Servicios Portuarios de Bolivia (ASPB), Servicio de Desarrollo de las Empresas Públicas Productivas (Sedem), ENDE, Bolivia TV y Ministerio de Culturas y Turismo.



El caso de Enatex es una muestra de la orientación anti obrera del actual gobierno del MAS que recurre a la misma estrategia del sector privado: reducir los costos laborales despidiendo trabajadores y pisoteando sus derechos pero con el apoyo Estado. Ante esta situación, los trabajadores son conscientes que la huelga y la unidad sindical son sus principales herramientas de lucha.

EN ENATEX SE APLICA LA MISMA FÓRMULA

Salvar la crisis de la empresa violando los derechos de los trabajadores

La estatal Enatex se creó sobre los restos de la empresa América Textil S.A. (Ametex) que contaba con seis factorías articuladas empleando a más de tres mil trabajadores[1] y subcontraba 17 pequeñas empresas. Este consorcio producía bajo el sistema de maquila, prendas de vestir para EE.UU. gracias al Acuerdo de Preferencias Arancelarias para Productos Andinos y la Erradicación de Drogas (ATPDEA). En julio de 2009 sobrevino la crisis pues EE.UU. negó a Bolivia la extensión del acuerdo argumentando incumplimiento en la lucha antidrogas[2].

El gobierno de Morales no tuvo éxito en sustituir el mercado estadounidense por el venezolano. A esta situación se sumó la cuantiosa deuda contraída por Ametex entre 2002 y 2005 que terminó de arrastrarla a una crisis insostenible que derivó en el cierre de operaciones y el despido masivo de más de 1.800 trabajadores[3].

Frente a ello, y luego de masivas movilizaciones de los trabajadores, en junio de 2012 se promulgó el DS 1253 que creó la Empresa Nacional de Textiles (Enatex) teniendo como "principal actividad la producción y comercialización de productos que son parte del Complejo Productivo Textil, procurando la generación de empleo digno"[4]. Para este efecto, el gobierno alquiló las empresas del consorcio (con posibilidad de compra en el futuro) las plantas Universaltex, Matex, Mex, Hilasa y la tienda Batt, determinando la contratación de alrededor de 1.870 trabajadores de estas factorías bajo el amparo de la Ley General del Trabajo.

Los trabajadores fueron contratados como nuevos desconociendo los contratos pre existentes y por ende, todos los derechos laborales adquiridos

Trabajadores de Enatex movilizados en la ciudad de La Paz por la defensa de sus fuentes laborales. (Cortesía Los Tiempos)

LA HISTORIA DE TRABAJAR EN UNA EMPRESA PÚBLICA

Los trabajadores fueron contratados como nuevos desconociendo los contratos pre existentes y por ende, todos los derechos laborales adquiridos. Asimismo, se desconoció la Ley General de Trabajo que determina que "la sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes" (Art. 11). Para colmo, la administración de la nueva empresa pública intentó migrar los contratos al Estatuto del Funcionario Público arguyendo que Enatex es una entidad pública nacional estratégica, no obstante que el decreto de creación de la empresa dispuso la contratación de los trabajadores bajo el amparo de la Ley General del Trabajo.

Iniciada la actividad, los trabajadores ganaban aproximadamenre 1.000 bolivianos. La empresa creó el "bono de experiencia" sujeto a cuatro escalas salariales para compensar la disminución de los salarios y dispuso el reglamento del Factor Variable de la escala salarial —actualmente vigente— que determinó el pago de un bono de producción de 1.500 bolivianos en caso de alcanzar el 100% de productividad, condición incierta debido a las limitaciones y cambios en la producción por su relación con la demanda externa. Luego,

el bono fue elevado a 4.500 bolivianos repercutiendo en el pago de salarios más altos, aunque era insostenible.

> *"teníamos que asumir las imposiciones, que nos paguen 1.500 bolivianos al 100% es mentira, nunca van a llegar a eso porque las máquinas no dan a ese resultado, ni el personal tampoco"* (Ex trabajador, abril 2015).

Uno de los compromisos del consorcio quebrado y de la nueva empresa fue el pago de los beneficios sociales adeudados, aproximadamente 15 millones de dólares, luego de larga espera que culminó con la compra de las factorías. Otras deudas sociales como los aportes al sistema de pensiones también fueron canceladas.

LA CRISIS LA PAGAN LOS TRABAJADORES

Pronto las expectativas de mejora laboral se esfumaron. El año 2014, los trabajadores se movilizaron en respuesta a la violación de sus derechos como la falta de pago de salarios por varios meses. Los dirigentes sindicales denunciaron la situación real de la empresa.

> *"Estamos en huelga de brazos caídos en todas las plantas, los 1.600 trabajadores estamos cuatro meses sin sueldo, ya estamos cansados de que mientan a la prensa, tanto la ministra como la gerente, hacen creer como si todo aquí estuviera bien"*[5].

En represalia, el dirigente denunciante fue despedido un mes más tarde sin justificación alguna, violando el derecho al fuero sindical y reprimiendo la acción colectiva de los trabajadores.

A inicios de 2015 los trabajadores denunciaron que la empresa estaba en situación de quiebra, hecho que fue negado por el gobierno, pero las evidencias de crisis terminaron por imponerse, las primeras manifestaciones fueron por los salarios impagos, las amenazas de despidos y la presión para la renuncia voluntaria.

> *"vemos que se está apuntando a declarar a una quiebra técnica porque no hay contratos ni pedidos, sino para el mercado interno"*. (Ex trabajador, abril 2015).

> ***"su función [de las organizaciones matrices] es defender al trabajador fabril, nosotros también somos fabriles y no tenemos ningún apoyo de la Federación, ni de la COB, ni de la Confederación".***

Fue entonces que el gobierno de Morales impuso una decisión "heroica": la reestructuración de la empresa con el despido de "345 trabajadores, 111 con memorándum y los demás con retiro voluntario" según el dirigente entrevistado del Sindicato de Trabajadores de la Planta Central.

En la tarea de hablar con los trabajadores de la empresa, una de las primeras respuestas fue *"todos los que hablaron ya están afuera, los sacaron de a poco"*, develando la crítica situación que estaban viviendo obreros y empleados reprimidos en su derecho a la protesta.

> *"se ha hecho un retiro involuntario, amedrentándonos, el Jefe de Recursos Humanos nos obligó a firmar esos memorándums de retiro forzoso"* (Ex trabajador, abril 2015).

Con los despidos, comenzó la batalla de los "extrabajadores" referida al cálculo de sus finiquitos en el Ministerio de Trabajo, toda vez que los montos estimados por la empresa no corresponden a lo establecido por las normas laborales vigentes.

> *"yo hago mis cálculos y me sale más de lo que dice la empresa. En el Ministerio dicen que es un mal cálculo y que debe ser un error de sistema, querían que solo firmemos, lo que queremos es que nos paguen la totalidad del finiquito y que no nos digan que nos han depositado la mitad"* (Ex trabajador, abril 2015).
>
> *"Ya hay una aleación entre el Ministerio de Trabajo, el Gobierno e incluso la empresa, por eso nos dan respuestas negativas diciendo que es un problema administrativo"*. (Ex trabajador, abril 2015).

En la lucha por sus derechos y sus fuentes de trabajo, los trabajadores de Enatex no tuvieron respaldo alguno de sus organizaciones matrices sectoriales ni de la COB, hecho frecuente en los últimos años con relación a otros sectores laborales, debido a la alianza política de estas entidades sindicales con el gobierno de Morales que anuló cualquier posibilidad de protesta y demanda de derechos.

> *"su función es defender al trabajador fabril, nosotros también somos fabriles y no tenemos ningún apoyo de la Federación, ni de la COB, ni de la Confederación"* (Ex trabajador, abril 2015).
>
> *"la Confederación, la Federación y la COB están a favor del gobierno y no de los trabajadores, lo único que dicen es que han reclamado, pero nos han dejado solos"*. (Dirigente sindical, abril 2015).

Hasta el cierre de esta edición, el Ministerio de Trabajo ofreció a los ex trabajadores cancelar la totalidad de sus finiquitos en una cuenta custodia, a la que accederán si firman un documento en el que se comprometan, entre otros, a no demandar a la empresa y desistan de cualquier resistencia en las negociaciones. Esta oscura propuesta ratifica sencillamente la orientación pro empresarial del gobierno en desmedro de los intereses de los trabajadores. Por su parte, el vicepresidente García Linera anunció más despidos.

NOTAS

1. Fundación Milenio, Informe Nacional de Coyuntura No. 202; Ametex, Historia de un emprendimiento, p.1.
2. "País sin industrias, país con empleos precarios". P 120.
3. "País sin industrias, país con empleos precarios" página 120.
4. Artículo 4, Bolivia: Decreto Supremo 1253, 11 de junio de 2012 http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N1253.xhtml
5. Erbol, http://www.erbol.com.bo/noticia/economia/02122014/trabajadores_de_enatex_se_declaran_en_huelga_en_demanda_de_pago_de_sueldos

CONFLICTO DE ENATEX

CRONOLOGIA DE LUCHA POR LOS DERECHOS LABORALES

11 de junio, 2012	Creación de Enatex. Capital inicial 53, 6 millones de bolivianos contratando a todos los trabajadores de Ametex.
Septiembre, 2012	1.750 obreros de Ametex son absorbidos por la estatal creada.
Noviembre, 2012	Por DS se aumenta el salario de los trabajadores, pero se aplicará de manera variable en función a la velocidad y calidad del trabajo.

El conflicto

25 de Sept, 2014	La dirigencia de los obreros de Ametex informa que los beneficios sociales adeudados alcanzan a 15,5 millones de dólares.
1° de octubre, 2014	1.600 trabajadores de Enatex reclaman el pago de salarios y de otros beneficios laborales.
28 de octubre, 2014	Según los fabriles, los mercados alternativos no funcionan, entre ellos Cuba y Venezuela; en este último la exportación cayó en 50% en 2013.
3 de diciembre, 2014	Las ventas en las tiendas de Enatex caen 70%. La ministra Teresa Morales promete que pagará los cuatro sueldos adeudados con un saldo que debe Venezuela y una intensiva campaña de ventas por fin de año.
5 de diciembre, 2014	1.600 trabajadores se declaran en huelga de brazos caídos en demanda del pago de cuatro salarios que suman 3,6 millones de dólares.
15 de dic., 2014	Enatex, lanza una promoción de 40.000 tarjetas navideñas de 50 bolivianos con un valor de compra de 100 bolivianos, para cancelar los salarios devengados.
23 de dic., 2014	DS autoriza la constitución del fideicomiso de hasta 104.400 millones de bolivianos en favor de la Enatex para la compra del complejo textil de la Ex AMETEX, y el pago de los beneficios sociales a extrabajadores.
5 de enero, 2015	Los obreros de la estatal se declaran en huelga de brazos caídos debido a que les adeudan cuatro meses de salario. Exigen el pago total de sus sueldos para retornar a su fuente de trabajo.
13 de enero, 2015	La ministra, Ana Teresa Morales, y los dirigentes de los cuatro sindicatos de Enatex firmaron un convenio de 12 puntos., entre ellos el pago de salarios atrasados. Los sueldos de septiembre y octubre se pagaron en enero, y los de noviembre y diciembre, según el acuerdo, debían cancelarse hasta el mes de febrero.
10 de febrero, 2015	Los trabajadores denuncian que la exministra de Desarrollo Productivo, Teresa Morales, les mintió al prometerles que sus salarios adeudados serían cancelados con el saldo de 4,2 millones dólares que debía Venezuela. La actual ministra del sector, Verónica Ramos, les informó que no existe dicha deuda y sólo cuentan con 800.000 bolivianos para cubrir las operaciones.
24 de febrero, 2015	Reunión de los trabajadores con la ministra, sólo se afirma que la empresa no cerrará. Evo Morales dice sentirse engañado por la exministra y afirma "Heredamos una carga pesada".
4 de marzo, 2015	La producción total en las cuatro plantas de la Empresa Pública Nacional Textil (Enatex) apenas llega al 15% de su capacidad instalada.
10 de marzo, 2015	Los trabajadores de ENATEX se movilizan por tres días en demanda de sus salarios devengados de septiembre de 2014.
10 de marzo, 2015	El 10 de marzo, la ministra Ramos visita las plantas de Enatex y explica en qué consiste el plan de salvataje. Enatex sólo opera al 20% de su capacidad instalada.
11 de marzo, 2015	El gabinete ministerial aprueba norma que permitirá a Enatex acceder a un préstamo de 142,15 millones de bolivianos del Banco de Desarrollo Productivo (BDP) para reactivar sus unidades productivas.
15 de marzo, 2015	La ministra de Desarrollo Productivo, Verónica Ramos, y el viceministro de Producción Industrial a Mediana y Gran Escala, Camilo Morales llegan a un acuerdo con los representantes de sindicatos de la firma estatal para la cancelación de salarios, el subsidio de lactancia, aportes a las AFP y el plan de reactivación.
27 de marzo, 2015	Por reestructuración se despide a unos 30 obreros de sus plantas productivas, otros 225 se acogieron al retiro voluntario y se anuncian más despidos.
1ro de abril, 2015	La dirigencia de la COB guarda un silencio sintomático ante la determinación de despidos en Enatex.
6 de abril, 2015	Más de 300 empleados se acogieron al retiro voluntario. Y continúa el envío de memorandos de despido. 10 de abril de 2015.
10 de abril, 2015	Gobierno dice que recontratará a obreros para que Enatex funcione a su máxima capacidad.
21 de abril, 2015	El Gobierno inicia negociación de la apertura de los mercados de Brasil y México y se reactivan las exportaciones a Argentina y Venezuela.
23 de abril, 2015	Extrabajadores piden reincorporación.
29 de abril, 2015	Vicepresidente García confirma más despidos en Enatex.

Fuente: Elaboración propia con base a la prensa nacional.

alerta laboral

Mayo de 2015

Defensa del derecho del trabajo frente a las reformas pro empresariales

El gobierno viene anunciando la elaboración y aprobación de la nueva Ley General del Trabajo, para modernizarla y adecuarla a la nueva Constitución Política del Estado. Empero, el contenido y orientación de las recientes reformas laborales avivan la susceptibilidad de que el objetivo real de la reforma laboral sea la consolidación y profundización de la flexibilización laboral. Por este motivo, postulamos su actualización, en el sentido de ampliar su cobertura y orientarla a la conquista de mayores derechos para los trabajadores para su fortalecimiento político y la superación definitiva de las relaciones de subordinación y explotación capitalistas.

Los trabajadores del país se movilizan por la defensa de sus derechos

ALGUNAS CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

Más allá de las definiciones convencionales del Derecho Laboral, enfatizamos, más bien, que es un producto de la evolución histórica de la sociedad, determinado por la evolución de las relaciones sociales de producción sobre las que "se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social"[1]

En el capitalismo, como en otras sociedades donde prevalecen relaciones sociales de explotación, la producción se desarrolla en el marco de la lucha de clases entablada por el destino y la apropiación del producto social. Las ideas filosóficas y los principios jurídicos que componen la ideología del Estado, corresponden a la ideología de las clases y fracciones de clase dominantes económica y políticamente. La igualdad de todos ante la ley es una ficción jurídica: las personas, sean trabajadores o empleadores, son iguales ante la ley como ciudadanos aunque no respecto a las condiciones reales de reproducción de su vida, sus necesidades y propiedad de los medios necesarios para satisfacerlas. Así, mientras la necesidad —producto de la carencia de medios de subsistencia— empuja al obrero a ofrecer en venta su fuerza de trabajo, el capitalista/empleador busca la ganancia y acumular capital.

El contrato de trabajo resume la asimetría de poder entre el obrero y el capitalista. El consentimiento del trabajador para aceptar determinado trabajo y remuneración, está determinado por sus necesidades vitales, que disminuyen su libertad de opción; cuando vende su fuerza de trabajo, donde muchos trabajadores con condiciones idénticas compiten por el mismo puesto acepta condiciones desfavorables. Por tanto, quien detenta el poder de decidir qué obrero accede a una fuente de trabajo es el capitalista/empleador restringiendo la demanda a sus expectativas de ganancia, gracias a la cantidad de obreros desocupados.

La agudización de esta realidad, amenaza con devenir en una lucha de clases que pondría en riesgo la propia dominación política de la burguesía, que dio lugar a la aparición del derecho laboral como un área especial del derecho —traducida en normas que buscan "equilibrar" la relación laboral entre los sujetos—, aunque su emergencia y su aceptación corresponden, sin duda, a la lucha organizada y cada vez más difundida de los trabajadores.

LOS INICIOS DEL DERECHO LABORAL EN BOLIVIA[2]

En Bolivia, el derecho laboral se hizo presente cuando la difusión de las relaciones, de producción asalariadas y el desarrollo de la lucha de clases, establecieron las condiciones necesarias para que el Estado institucionalice la administración de las relaciones laborales en función del desarrollo del sistema capitalista. Por ello, constituye una respuesta a la necesidad del capitalismo de regular la explotación de la fuerza de trabajo en condiciones que garanticen la paz social y no, como erróneamente es presentada tanto por corrientes de izquierda como por gremios patronales, una forma de superación de las relaciones capitalistas o el predominio de los intereses de la clase obrera.

El contexto de la aplicación de una legislación específica para el ámbito del trabajo, fue el escenario social resultante de la Guerra del Chaco. Las nuevas corrientes políticas basadas en la creciente movilización popular, preconizaron cambios en el ámbito de la representación política y el campo social. La constitucionalización de los derechos del trabajo en 1938, a través de la nueva Constitución Política del Estado es el antecedente de la promulgación de la Ley General del Trabajo (LGT), bajo la influencia de una doctrina que reconocía al trabajo como un derecho y un deber, prescribiendo los derechos derivados, como la remuneración, la jornada de ocho horas, el descanso dominical, la sindicalización, el derecho a la huelga, la seguridad social, etc.

LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS RECTORES

La LGT fue aprobada en 1939 como Decreto Ley y elevada a rango de ley en 1942; y, en 1943, se aprueba el Decreto Supremo que la reglamenta. Sin embargo el Código Procesal del Trabajo que prescribe los procesos para el cumplimiento de estas normas recién es aprobada en 1979.

Los principios generales del Derecho Laboral —de cumplimiento obligatorio—, contenidos en la LGT, son:[3] a) el principio de Protección: la legislación busca la protección y tutela de los derechos de los trabajadores; b) el principio de Intervención: el Estado, a través de sus órganos administrativos, debe intervenir en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, tanto en previsión de la aplicación efectiva de la legislación laboral, como activamente en la solución de los conflictos colectivos; c) el principio de Irrenunciabilidad: la legislación laboral al buscar la justicia social de interés colectivo y social garantiza la reproducción de la fuerza productiva, lo que hace irrenunciables los derechos reconocidos, aunque los obreros consintieran y aceptasen la renuncia de sus derechos.

A partir de estos principios se desarrollan las normas específicas y se aplican las normas adjetivas. En la LGT las normas se orientan por otros principios particulares, que son: *In dubio pro-operario*: por el que a tiempo de la interpretación o de la aplicación de la Ley, en la duda, se aplica la norma más favorable al trabajador; de *retroactividad de la ley*: por el que la ley puede ser retroactiva cuando así expresamente lo señala si es en beneficio del trabajador; de *asociación o sindicalización*: por el que los trabajadores pueden asociarse en sindicatos para la defensa legítima de sus derechos, lo que constituye base esencial del derecho colectivo del trabajo que comprende esencialmente la negociación colectiva y otros aún más concretos *como la justa remuneración, jornada máxima, salario mínimo, estabilidad en el trabajo, derechos adquiridos,* etc.

Con todo, es evidente que la LGT ha quedado, en varios aspectos, a la zaga de muchas de estas transformaciones que no han modificado su fundamento: la desigualdad de los sujetos de la relación laboral, propia del capitalismo.

INTENTO DE REFORMA NEOLIBERAL

La aprobación del DS 21060 en 1985 formó parte de un conjunto de medidas de "ajuste" destinadas a reducir la regulación estatal sobre la economía y hacer prevalecer libremente las fuerzas del mercado. Su propósito era reducir costos de contratación y despido, al marginar al Estado del establecimiento de condiciones generales para la compra-venta de fuerza de trabajo. Pese a que en su texto decía ceñirse a la LGT, la libre contratación se convirtió en una medida que socavaba su espíritu proteccionista. A partir de entonces, ante la absoluta indefensión del trabajador por la reducción de la fuerza de sus organizaciones y el control del poder político de los partidos neoliberales, se extendió —de facto— el uso de figuras perversas de contratación laboral, como el contrato eventual y consultores, que eluden los derechos laborales.

En 1998, en consonancia con el FMI, el gobierno intentó aprobar una reforma que subrayaba la reducción de las obligaciones legales protectivas. La propuesta, que satisfacía la demanda empresarial, asumía los principios dominantes de la flexibilización laboral. Argumentaba que el "excesivo intervencionismo del Estado" ocasionaba altos costos laborales, inhibiendo una mayor demanda de trabajo y provocando la subutilización de la fuerza de trabajo; lógicamente, sugería restringir la injerencia del Estado a lo mínimo aceptable. Así, postulaba que la mejora de las condiciones de trabajo vendría por la capacidad de los sindicatos en la negociación colectiva.

Este intento de reforma legal fue derrotado por los sindicatos organizados y movilizados en torno a la defensa de sus derechos.

EL DERECHO LABORAL EN EL "PROCESO DE CAMBIO": PROPUESTAS GUBERNAMENTALES DE REFORMA

Por la composición de las fuerzas sociales que lo sustentan, el gobierno del MAS tiene un carácter pequeñoburgués-campesino y por su orientación ideológica es un régimen pro-capitalista. Su papel histórico, por tanto, está determinado por la necesidad de restaurar la dominación capitalista, venida a menos por el desgaste y frustración de la experiencia neoliberal. Consecuentemente, asume que las relaciones laborales deberían estar reglamentadas para producir el máximo de excedentes económicos para su administración por el Estado, lo que supone establecer condiciones de explotación de la fuerza de trabajo "racionalmente rentables", sin que ocasionen conflictos sociales.

Bajo esa orientación realiza cambios parciales en la legislación laboral. Se aprobaron leyes y decretos que regularizan las relaciones en el marco de la LGT: se derogó el art. 55 del DS 21060, se incorporaron los principios de la LGT en normas expresas, se emitieron normas prohibiendo las formas atípicas de contratación y formas de esclavitud laboral, se normó agilizando y facilitando el acceso a ciertos beneficios y prestaciones, se cambiaron parámetros en la jubilación favorables a ciertos grupos manteniendo el espíritu del sistema privado, se eliminó la sanción penal de la huelga, etc. Contradictoriamente, se dictaron medidas que permiten la subcontratación, se persistió con programas de empleo eventual, se mantuvo la regulación de la huelga que la hace impracticable y aprobaron decretos que impiden el ejercicio del derecho de huelga[4]; además, desde el ejecutivo se postuló la "inconveniencia" del derecho de sindicalización en las empresas públicas, se mantuvo la prohibición de ese derecho para los funcionarios públicos y se desarrollaron acciones intimidatorias y de persecución política a dirigentes sindicales opositores.

NECESIDAD DE ACTUALIZAR LA LGT

La actualización de la LGT es necesaria debido a que tiene limitaciones históricas en su contenido, omisiones, falencias y discriminaciones, pero preservando los principios del derecho laboral y la defensa y ampliación de los derechos de los trabajadores ante la permanente amenaza empresarial de eludirlos o rebajarlos, más aún en contextos de crisis económica.

Por tanto, se debería luchar por mejorar la actual legislación laboral de manera que permita: incorporar a todos los trabajadores asalariados al ámbito de la LGT, sean trabajadores del Estado o del sector privado, de la gran empresa, pequeña o microempresa, del campo o de la ciudad; eliminar toda discriminación de género y de edad en el acceso al salario y otros derechos; prohibir el trabajo infantil de niños menores de 14 años; ratificar el carácter indefinido del contrato de trabajo; prohibir toda figura de subcontratación; definir el Salario Mínimo a partir del cálculo de la canasta familiar como expresión del costo de la fuerza de trabajo; ratificar los derechos de los trabajadores asociados al retiro o conclusión de la relación laboral; ratificar el derecho irrestricto de sindicalización de todos los asalariados, incluidos los trabajadores del Estado y de las pequeñas empresas; superar las limitaciones del derecho de huelga, permitiendo su ejercicio pleno ante la violación de derechos. Finalmente, otorgar un rol coercitivo al ministerio del ramo para asegurar el cumplimiento de la norma.□

NOTAS

1.□ Marx, Carlos. Prólogo de la contribución de la crítica de la economía política, Obras Escogidas, Ed. Progreso, s/f.

2.□ Esta sección está basada en: Cedla, *Por la defensa del Derecho del Trabajo. Fundamentos para una propuesta de actualización de la legislación laboral*, LaPaz, 1998.

3.□ Cedla, op.cit.

4.□ DS 1775 que condiciona el pago de un incentivo a la productividad a trabajadores mineros de Colquiri a la no realización de huelgas.

En enero de este año, tres trabajadores despedidos del Hospital de Clínicas de La Paz fueron desalojados violentamente del piquete de huelga de hambre que organizaron, en demanda de su reincorporación y la defensa de sus derechos laborales. Esta acción reveló una política de amedrentamiento en contra de los trabajadores movilizados que denunciaron el año pasado el pago de sueldos por debajo del mínimo nacional, la flexibilización extrema de sus contratos, jornadas mayores a lo establecido en el sector, inseguridad ocupacional y otros tantos derechos laborales.

EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE LA PAZ

Los derechos laborales en "estado de coma"

Una de las estrategias de flexibilización laboral en las entidades de salud pública del país tiene relación con la contratación a plazo fijo y a través de consultorías en línea con el objetivo de reducir los costos laborales en la prestación de servicios. Esta medida implicó para los trabajadores la restricción de sus derechos, bajos sueldos y la imposibilidad de organizarse en sindicatos.

UN HOSPITAL SIN DERECHOS

El Hospital de Clínicas ubicado en la ciudad de La Paz, uno de los establecimientos principales de esta urbe, reproduce esa estrategia llevándola al extremo. El nosocomio contaba hasta el pasado año con aproximadamente 870 trabajadores[1], de los cuales, un tercio eran personal a contrato y consultores en línea, esta última figura impuesta por el Estatuto del Funcionario Público. Lo grave del caso es que varios de estos trabajadores llevan mucho tiempo trabajando en esas condiciones, algunos por más de diez años al margen de la legislación laboral que dispone que, luego de dos contratos temporales el tercero automáticamente se convierte en contrato indefinido.

En este hospital, existen dos tipos de trabajadores: los que tienen ítem y los que no. Esta arbitraria discriminación determina que aquellos que no cuentan con un ítem (trabajadores manuales y administrativos a contrato y, consultores en línea que generalmente son profesionales de la salud) enfrenten el recorte de sus derechos laborales.

*...**"Carecemos de un ítem de trabajo que garantice estabilidad laboral (…), por lo que, somos discriminados en el acceso a los derechos laborales como el pago del bono de antigüedad y el bono de riesgo de salud, además de privarnos de afiliarnos al sindicato"***

Marcha de los trabajadores en salud para exigir su inclusión en la Ley General del Trabajo si se amplía la jornada laboral a ocho horas (Foto archivo de Los Tiempos - Marzo de 2012)

> *"carecemos de un ítem de trabajo que garantice estabilidad laboral (…), por lo que, somos discriminados en el acceso a los derechos laborales como el pago del bono de antigüedad y el bono de riesgo de salud, además de privarnos de afiliarnos al sindicato. No tener ítem significa para nosotros maltrato laboral, discriminación e imposiciones arbitrarias que afectan nuestra dignidad"*[2].

Según la denuncia pública de los trabajadores, las autoridades del nosocomio llegaron al extremo de eludir los incrementos salariales establecidos para 2013 y 2014 y los retroactivos correspondientes, condenándolos a percibir sueldos por debajo del salario mínimo nacional, en flagrante violación de la legislación laboral que establece que ningún trabajador puede ganar menos del mínimo nacional. En 2014, el sueldo de un trabajador manual ascendía a 1.290 bolivianos cuando el mínimo nacional era de 1. 440 bolivianos.

La lista larga de derechos desconocidos contempla no contar con vacaciones, la insuficiente seguridad ocupacional, jornadas laborales mensuales extensas (190 horas con relación a 160 establecidas) sin pago de horas extras y la falta de permisos por razones de salud.

Las condiciones precarias de trabajo no cambiaron, por el contrario, parecen haber empeorado. Sin embargo, en el tenso ambiente, persisten aun las voces que arengan a los trabajadores a organizarse y luchar colectivamente por sus derechos.

Recientes denuncias dan cuenta de la negación de los derechos de maternidad a las consultoras en línea y la supresión del servicio de alimentación.

LA REPRESIÓN DE LA PROTESTA

Cansados de tanto atropello, los trabajadores a contrato y consultores en línea se movilizaron en 2014 denunciando públicamente la extrema precariedad laboral a la que se encuentran sometidos y demandando la atención de un pliego petitorio para el reconocimiento de sus derechos. Con el apoyo de la Defensoría del Pueblo, lucharon por sus demandas sin lograr que sean atendidas. En este proceso, lamentablemente el sindicato del hospital y la federación del sector no les brindaron respaldo alguno.

Frente a la movilización, las autoridades del hospital propiciaron una campaña de amedrentamiento de los trabajadores hasta llegar al extremo de despedir a algunos de ellos. Tres de los despedidos instalaron una huelga de hambre demandando su reincorporación, siendo acosados sistemáticamente hasta obligarlos a suspender la medida y a aceptar la imposición de condiciones contractuales más desventajosas.

> *"Me sacaron en silla de ruedas debido a mi enfermedad y me llevaron donde el Director. Me ha gritado e insultado barbaridades; golpeaba la mesa como un loco acusándome de ser una mala funcionaria por haber agitado a mis compañeros. Me ofreció un contrato de tres meses sin incremento salarial y sujeto a una evaluación para ver si continuaba. A mi otra compañera con 25 años de trabajo, la despidieron acusándola de haber robado cadáveres (…)".* (Trabajadora Hospital de Clínicas, 2014).

Los huelguistas finalmente fueron despedidos o renunciaron al rechazar las condiciones violatorias de sus derechos laborales con las que se intentó resolver el conflicto.

¿QUÉ FUTURO ESPERA A LOS TRABAJADORES?

Reprimida la huelga, se impuso en el hospital un estado de silencio forzado por la incertidumbre y temor creados entre los trabajadores a contrato y consultores en línea. Reclamar derechos es un delito. Protestar, arriesga la fuente de trabajo. En fin, las condiciones precarias de trabajo no cambiaron, por el contrario, parecen haber empeorado. Sin embargo, en el tenso ambiente, persisten las voces que llaman a los trabajadores a organizarse y luchar colectivamente por sus derechos.

NOTAS

1. Erbol Digital, 25/02/14 http://www.erbol.com.bo/noticia/social/25022014/duermen_y_madrugan_para_obtener_una_ficha_en_el_hospital_de_clinicas
2. Denuncia pública, 01/08/14.

PLIEGO DE DEMANDAS

Los trabajadores en salud pública "a contrato" y manuales del Hospital de Clínicas de la ciudad La Paz (partidas 121, manuales y administrativos y 252, consultores en línea) plantean las siguientes demandas:

1. Cumplimiento del decreto de incremento salarial N° 1988 y de los retroactivos correspondientes fijados por esta norma.
2. Nivelación de nuestros sueldos al que rige en otros establecimientos de salud públicos de tercer nivel (Hospital de la Mujer, Hospital del Niño y otros), tomando en cuenta que son los más bajos del sector de la salud pública.
3. Derecho a la estabilidad laboral y a contar con un ítem que garantice estabilidad, protección laboral y ejercicio de los derechos laborales vigentes en el sector de la salud pública.
4. Derecho al goce de vacaciones anuales de ambas partidas.
5. Cumplimiento de las bajas médicas, particularmente de los derechos de maternidad para las trabajadoras de ambas partidas.
6. Nivelación de la jornada mensual de trabajo (carga horaria) de ambas partidas, al que rige para los trabajadores en salud pública con ítem.
7. Eliminación de los contratos administrativos en calidad de "consultores en línea" y acceder a contratos laborales con ítem.
8. Derecho a la seguridad industrial que contempla la entrega de ropa e implementos de trabajo con el fin de precautelar la salud e integridad del trabajador.

La Paz, 7 de agosto de 2014

La precariedad salarial no es una cuestión exclusiva del sector informal.

SALARIOS DEL SECTOR PRIVADO

El incremento nominal vs. la capacidad de compra

RELACIÓN SALARIAL Y NORMATIVA LABORAL

La población asalariada es aquella que trabaja por cuenta ajena, vendiendo su fuerza de trabajo a cambio de un salario. La fuerza de trabajo es la única mercancía cuyo consumo es fuente creadora de un valor superior a su costo: produce sus medios de vida (salario o trabajo necesario para cubrir los bienes y servicios para la reproducción del trabajador y su familia) y ganancia capitalista; es decir, el salario que recibe el trabajador es apenas una parte del valor agregado que incorpora en la producción, la otra parte queda en manos del empleador valorizando el capital.

La existencia del salario es inherente a la relación laboral, la misma que se encuentra normada por la Ley General del Trabajo-LGT y otras disposiciones conexas que incorporan un conjunto de derechos conquistados por los trabajadores en largos años de lucha; entre otros, el derecho al pago de beneficios colaterales al salario (subsidios, bono de antigüedad) y el derecho a la protección social mediante la cobertura de la previsión social (salud y seguridad social). El ámbito de aplicación de la LGT abarca a las relaciones laborales que se establecen en todos los sectores de actividad y empresas del sector privado en las áreas urbanas del país. Sin embargo, no todos los trabajadores asalariados del sector privado están cubiertos por la LGT, porque las empresas incumplen sus disposiciones o utilizan diversos mecanismos para eludir su aplicación, en un contexto de correlación de fuerzas que ha debilitado el poder político de los trabajadores y de limitada fiscalización o intervención estatal.

EMPLEO ASALARIADO EN EL SECTOR PRIVADO

De acuerdo con las últimas cifras oficiales, se estima que los trabajadores asalariados en las áreas urbanas del país son alrededor de 1.658.695 personas y conforman el 53% de la población ocupada[1]. El 70% tiene un empleo en el sector privado y los demás en el sector estatal y en actividades del servicio doméstico (INE, 2013).

En 2013, el empleo asalariado urbano en el sector privado superaba el millón cien mil personas de las cuales el 71% se ocupaban en el sector empresarial (establecimientos con cinco o más personas ocupadas) y 29% en el sector semiempresarial (establecimientos con menos de cinco personas ocupadas). Siguiendo este criterio de diferenciación propuesto por la OIT y adoptado por el INE, el sector empresarial abarcaría a las empresas comúnmente denominadas "formales" y el sector semiempresarial a las empresas "informales" y a sus respectivos trabajadores.

Desde otra perspectiva, estamos frente a formas de organización y del trabajo que se diferencian a partir de las desigualdades existentes en la dotación de capital por hombre ocupado, la infraestructura y las economías externas disponibles, el tipo de tecnologías y el acervo de conocimientos; consecuentemente, por la productividad, los ingresos y las condiciones laborales específicas en cada uno de ellos. En el país, la reducida inversión productiva, la estrechez relativa del mercado interno y la falta de competitividad externa han llevado a perpetuar la "pequeñez relativa" del sector empresarial, dejando espacio a la reproducción de las formas tecnológicamente más atrasadas como las semiempresariales —donde el titular es también un trabajador directo— y familiares, que ocupan a la mayor parte de la población activa de las ciudades.

Por lo general, con el denominativo de "sector informal" se hace referencia a estas dos últimas formas organizativas, para justificar la persistencia de bajos salarios e ingresos y las precarias condiciones laborales en el país. No obstante, la precariedad laboral y social no es atribuible solamente a las condiciones en las que operan las pequeñas empresas, sino también a las prácticas de flexibilidad laboral en el sector empresarial (contractual, salarial, funcional, horaria, etc.) que persisten como herencia del período neoliberal, adoptando las modalidades más variadas durante el llamado "proceso de cambio". En este contexto se analizan los efectos de la política de actualización salarial para los trabajadores del sector privado.

ACTUALIZACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR PRIVADO

Continuando con la política salarial iniciada en 2006, mediante decreto supremo el gobierno estableció anualmente el incremento nominal del salario mínimo nacional y el porcentaje de aumento del salario básico nominal —este último con referencia a la tasa de inflación pasada— siendo su aplicación obligatoria sujeta a las acciones de control y fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social[2]. A partir de 2011, la política de actualización salarial dio un giro con incrementos marcados en el salario mínimo (20% anual), manteniendo el incremento del salario básico apenas por encima de la inflación en la gestión pasada, con tasas que fluctuaron entre 8% y 10%; sin embargo, estos aumentos nominales se realizaron sobre la base de salarios muy rezagados con relación al costo de vida por lo que tuvieron una incidencia relativamente baja en la mejora real, o de su capacidad de compra.

A pesar de esto, los cuestionamientos del sector privado a esta política fueron

intensos, con argumentos que van desde sus efectos negativos sobre el empleo, su incidencia en los costos laborales indirectos (aporte patronal para las cajas de salud, y a las Administradoras de Fondos de Pensiones-AFP y otros); que llevarían a la pérdida de competitividad, hasta el riesgo de cierre de las empresas, sobre todo de las pequeñas.

En realidad, la política de contención salarial aplicada durante los regímenes neoliberales mantuvo las remuneraciones en un nivel extremadamente bajo con relación al precio de los bienes y servicios necesarios para la reproducción del trabajador y su familia, razón por la cual las empresas optaron por el uso de mano de obra barata, la intensificación del trabajo y la contratación sin derechos previsionales (salud, seguridad social), como principal estrategia de competitividad; sólo un reducido número de empresas dirigieron sus esfuerzos a la innovación tecnológica, organizacional y a la calificación del trabajo como vía para elevar su productividad, una tendencia que continúa hasta hoy[3].

Por lo tanto, la demanda empresarial se dirige a mantener los salarios bajos, antes que optar por mejoras en la capacidad productiva empresarial. Después de cuatro años de aplicación de esta política, se puede afirmar que el desempleo urbano disminuyó en lugar de aumentar[4], que las nuevas empresas registradas anualmente en Fundempresa suman por miles y, que la pérdida de competitividad no se debe necesariamente al aumento de los costos laborales[5] sino al rezago técnico-productivo y de gestión de la mayor parte de las empresas. Un indicador al respecto es que persiste una distribución regresiva del ingreso que se genera en la producción; desde mediados de los 2000, la parte que se queda en manos de los propietarios del capital aumentó hasta el 53%, mientras que la parte de la que se apropia un creciente número de trabajadores asalariados se redujo del 33% al 25% (INE, 2013) (Gráfico 1).

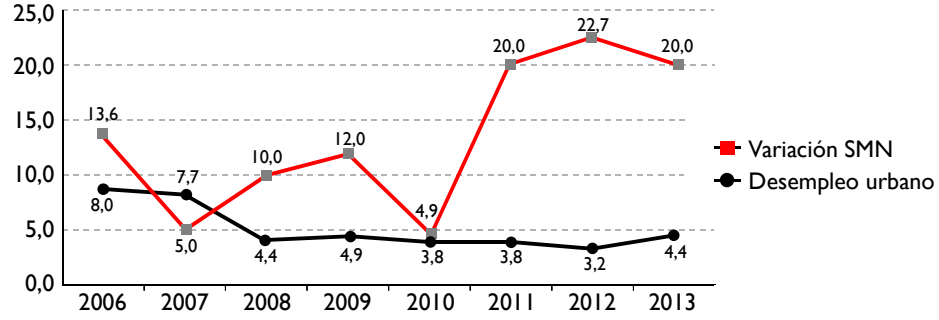
Lo cierto es que el sector empresarial debe tener en cuenta que una mejora salarial tiene efectos beneficiosos para el consumo de los hogares y por esa vía en la ampliación de la demanda interna y, por lo tanto, en el buen desempeño que tuvieron recientemente. Así por ejemplo, un estudio realizado por CEDLA el pasado año muestra que al 90% de las empresas paceñas les fue bien o muy bien en los últimos años. En consecuencia, en lugar del reclamo por una mayor flexibilidad contractual y salarial para mantenerse en los mercados, las empresas tienen el imperativo de reducir las brechas que las separan de sus pares en la región, en lo que hace a inversiones que les aseguren la calidad de los productos y servicios para adaptarse a los cambios en la demanda en mejores condiciones competitivas.

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DEL SECTOR PRIVADO Y SU PODER DE COMPRA

No es lo mismo hablar de la evolución de los salarios nominales que de los reales, es decir de su capacidad adquisitiva. En estos términos, siguen siendo bajos con relación al aumento del costo de vida en las ciudades. Veamos lo que sucede con el Salario Mínimo Nacional (SMN) y el Salario Medio del Sector privado (SMP).

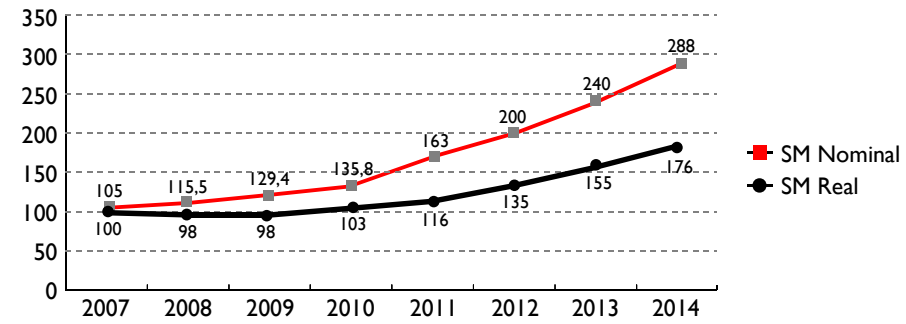
Los incrementos recientes en el SMN llevaron a multiplicar casi por dos el monto nominal desde 2006, sin embargo su poder de compra aumentó solo en 76%, de manera que sigue muy lejos del costo de reproducción del trabajador y su familia. El SMN que en ese año permitía cubrir el 18,2% del costo de la canasta básica familiar, aumentó apenas para pagar el 24,8% de la misma en

Gráfico 1
Relación salario mínimo y desempleo urbano, 2006 - 2013



Fuente: INE - EH 2006 - 2013

Gráfico 2
Índice de salario mínimo nominal y real, 2007 - 2014 2006=100



Fuente: INE, Anuario Estadístico, 2013

2014. Dado este rezago del SMN respecto al costo de vida, los incrementos siguen resultando insuficientes para modificar esta realidad, aún en un contexto de inflación moderada (6% anual en promedio)[6]. Con el incremento del 2015, el SMN apenas mejora su nivel real y todavía es el más bajo de la región (Gráfico 2).

En 2013, un porcentaje cada vez menor de los asalariados del sector privado ganaba un monto menor o igual al salario mínimo nacional (11,7%) y era mayor entre los ocupados en el sector semiempresarial (26,3%), indicando que ha dejado de ser un referente para las remuneraciones en el sector empresarial (9,5%). No obstante, los empresarios argumentan que los efectos indirectos de su incremento elevan los costos laborales. Si bien esto es parcialmente cierto, no siempre cubren todos los costos que establece la legislación laboral; en particular, recurren al trabajo eventual y subcontratado o no cubren los beneficios de la seguridad social como formas de abaratar los costos en la planilla. Así, mientras en el sector semiempresarial la cobertura de la seguridad social apenas se verifica (3,4% a 5,9% de los ocupados), en el sector empresarial solo compromete las remuneraciones de entre 30% y 40% de los trabajadores (Gráfico 3).

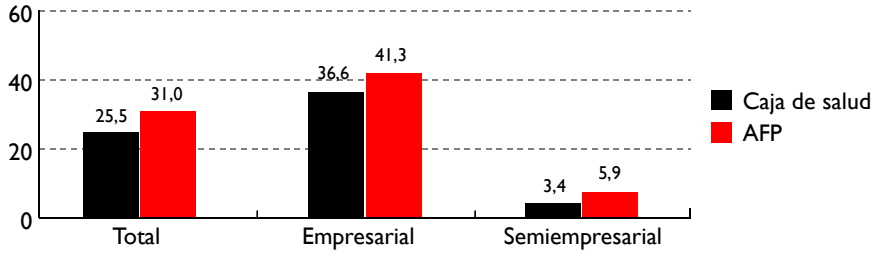
Siguiendo estos caminos, los incrementos nominales del salario medio en el sector privado (SMP) alcanzaron solamente al 48% desde 2006, lo que ha significado que su capacidad de compra permanezca estancada, en medio de una gran desigualdad según categorías ocupacionales. Según el INE, el SMP en 2013 era de 3.500 bolivianos, pero todos los empleados y los obreros tenían un ingreso medio inferior a ese monto; solamente los salarios de los directivos, profesionales y técnicos superaban el promedio general (Gráfico 4).

Por lo tanto, el problema no se reduce a que el sector privado empresarial pague salarios insuficientes para vivir a la mayoría de sus trabajadores, sino que gran parte de las empresas no cubre los costos indirectos de la contratación. Por eso cuando muestran preocupación por los pequeños empresarios, en realidad revelan su interés por perpetuar la flexibilidad laboral como mecanismo para mantener sus niveles de ganancia, sobreexplotando a los trabajadores. En la medida que pueden pagar bajos salarios no tienen apremio para transitar hacia innovaciones que repercutan en la mejora general de la productividad en el país. Esta es una cuestión que los sindicatos deben tener presente a la hora de negociar los salarios.

NOTAS

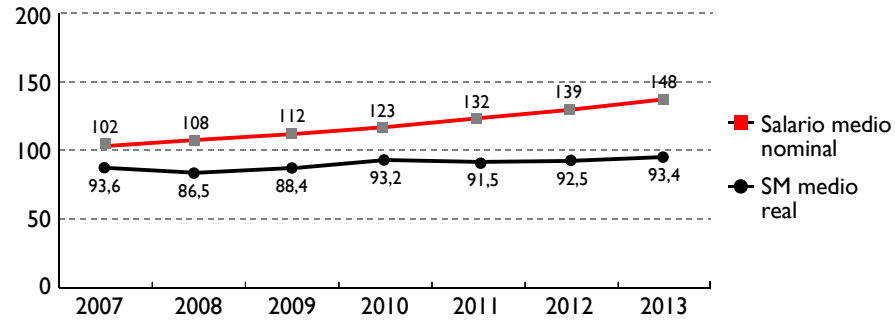
1. El INE estima una población urbana ocupada de 3.130.000 personas para 2013.
2. Junto a estos instrumentos de actualización salarial, desde 2013 el gobierno instituye el pago de un segundo aguinaldo de fin de año a todos los trabajadores, beneficio que será otorgado en cada gestión fiscal cuando el crecimiento anual del Producto Interno Bruto-PIB supere el 4,5%. Si bien su pago genera un incremento del orden de 8,3% en la remuneración anual, no tiene un efecto directo en el salario mensual y no cubre a la mayoría de los trabajadores que no tienen un contrato formal de trabajo.
3. Al respecto puede consultarse los estudios del CEDLA con referencia a la industria manufacturera publicados en 2003 y 2009).
4. Al mes de noviembre de cada año. En 2013 el desempleo urbano llegó a una tasa del 4% (EH- INE, 2014)
5. La mayoría de las empresas no otorga beneficios de protección social (salud y pensiones) que son las que elevan los costos indirectos de la contratación
6. En 2015 la actualización del SM fue fijado en 15%, llegando a 1.656 bolivianos equivalentes a 238 dólares. Esto mantiene a Bolivia en el último lugar en comparación con otros países andinos.

Gráfico 3
Asalariados con cobertura de la seguridad social en el sector privado, 2013



Fuente: INE, EH, 2013

Gráfico 4
Índice del salario medio nominal y real del sector privado (2006=100)



Fuente: INE, EH, 2013

EN UN PAÍS CON DERECHOS CONCULCADOS

Lucha incesante de los trabajadores

En este 1ro de mayo es redundante señalar que los derechos de los trabajadores continúan siendo violados de manera permanente y hasta sistemática por los empresarios y el Estado. Parece trillado y de "opinólogos", como dicen los voceros del gobierno de Morales, hablar de la política económica actual y de su relación con las malas condiciones laborales, los bajos salarios, las pensiones miserables y con el desempleo. En fin, referirse a que el neoliberalismo y la flexibilización laboral continúan en el país, se considera algo fastidioso, propio de personas "enemigas" del proceso de cambio. Sin embargo, la contundencia de la realidad obliga insistir que la violación de los derechos laborales es el pan de cada día y que la demanda de justicia por parte de la clase trabajadora casi siempre cae en saco roto.

Casi todos los días, los medios de comunicación reportan huelgas, movilizaciones y denuncias por violación a los derechos laborales y, estos hechos parecen haberse naturalizado en la sociedad boliviana y conmueven a pocos. Provoca más reacción en la población y en el gobierno un bloqueo o una marcha que la gravedad de los derechos desconocidos. Es más fácil repudiar o reprimir manifestaciones de trabajadores, que buscar soluciones reales a las demandas. Qué cómodo resulta al gobierno declarar ilegal la huelga de los trabajadores sin preguntarse sobre las razones que la genera. Ya lo dijeron el presidente Morales y los empresarios: basta de huelgas, el país y las empresas pierden mucho dinero, los trabajadores deben trabajar más. ¿Cuánto pierden los trabajadores al ser violados sus derechos y desmejoradas en extremo las condiciones en que trabajan?

En los primeros cuatro meses de 2015, 32 sectores laborales de diferentes rubros y empresas privadas y públicas del país vieron afectados sus derechos, en algunos casos, de manera extrema por la vigencia de formas atípicas de contratación que deliberadamente restringen derechos tal como ocurre en la salud pública, los gobiernos municipales y las empresas tercerizadas en el rubro de hidrocarburos. Más allá del número, resulta evidente que la violación de derechos de los trabajadores es ilegal, no obstante la vigencia de la Constitución Política del Estado y una profusa legislación laboral que los protegen.

En Bolivia, no sólo existen trabajadores recibiendo menos que un salario mínimo nacional sino también aquellos con remuneraciones que no alcanzan ni para cubrir la alimentación familiar, ahora es algo común, para los empresarios, tomarse la libertad de no pagar salarios por meses e incumplir con los aguinaldos. No sólo se abusa de los contratos temporales, eventuales, consultorías y de otras modalidades, sino que, se despide injustificada y arbitrariamente con el pretexto de cambios políticos, recortes de presupuesto, "razones administrativas", crisis de las empresas y una serie de argumentos endebles pero suficientes para dejar en la calle a los trabajadores. Frente a los despidos, la reincorporación de los trabajadores afectados no sólo se incumple, sino que se convierte en una forma disfrazada de despido y de desocupación. Los acuerdos sólo sirven para acallar las protestas.

En este panorama, los trabajadores entienden, más que antes, que la defensa y conquista de sus derechos y la mejora de la calidad de sus empleos sólo es posible organizados en un sindicato con principios claros y la lucha en la empresa y en las calles.

Violación a los derechos laborales: Enero a abril de 2015

Sectores laborales	Lugar	Derechos conculcados
Trabajadores a contrato y manuales y consultores en línea del Hospital de Clínicas de La Paz	La Paz	Estabilidad laboral, incumplimiento de decretos de incremento salarial de 2014, incumplimiento de acuerdos, acoso laboral, amedrentamiento a trabajadores movilizados, negación de derechos de madres trabajadoras, recontratación condicionada a la restricción de derechos laborales.
Trabajadores municipales y a contrato de la Alcaldía de La Paz	La Paz	Despido masivo de trabajadores, incumplimiento de acuerdo laboral (Resolución Ejecutiva 002/2015 de 08/01/15 que ratifica "la inamovilidad funcionaria" y respeto de los memorándums de los funcionarios de planta y de los contratos eventuales de la gestión 2015) y amedrentamiento de dirigentes.
Policías de "bajo rango"	La Paz	Despido de dirigentes movilizados, incumplimiento de acuerdos para respeto de derechos.
Trabajadores de diferentes empresas	Nacional	538 denuncias de trabajadores que no cobraron el primer aguinaldo, 475 denuncias de obreros que no recibieron el segundo aguinaldo y 175 asalariados que no cobraron ninguno de los beneficios.
Trabajadores de la aceitera SAO	Santa Cruz	Incumplimiento del laudo arbitral dispuesto por el Ministerio de Trabajo que determina el reintegro de un 5% del 15% de incremento salarial solicitado en 2014 y la revisión del cálculo de horas extras y pago triple por jornada dominical trabajada. Además, negación de dotación de dos pares de botines, entrega de lácteos, aumento del paquete escolar a 250 bolivianos por cada hijo y un bono de despacho para agencias de 500 bolivianos.

Violación de derechos laborales: Enero a abril de 2015

Sectores laborales	Lugar	Derechos conculcados
Trabajadores del Hospital Juan XXIII, dependiente de la Iglesia Católica	La Paz	Sueldos devengados de tres a nueve meses y bono de riesgo impago desde 2011, y maltrato laboral.
Trabajadores de la Universidad Salesiana, dependiente de la Iglesia Católica	La Paz	No reconocimiento del sindicato conformado en la institución.
Trabajadores de ENTEL	La Paz	Acoso laboral.
Trabajadores de EMAVERDE	La Paz	Maltrato y discriminación laboral, despido injustificado de trabajadores y de mujeres embarazadas.
Trabajadores encargados de la instalación de gas domiciliario	Cobija	Salarios devengados de diciembre 2014 y enero 2015.
Trabajadores maleteros de aeropuertos	Nacional	Despido injustificado de 44 trabajadores en Santa Cruz, 15 en Cochabamba y cinco en La Paz.
Trabajadores de la estatal ENATEX	La Paz	Salarios devengados de tres meses, incumplimiento de acuerdos y de fijación de fechas de pago de la deuda salarial, despidos intempestivos y restricción del seguro de salud.
Trabajadores mineros de Amayapampa	Potosí	Segundo aguinaldo de la gestión 2014 impago y salarios devengados.
Funcionarios de la Alcaldía de Villamontes	Villamontes, Tarija	Despidos injustificados e intempestivos de empleados.
Maestros urbanos de Sucre	Sucre	Venta de ítems de trabajo y malos manejos en la Dirección Departamental de Educación.
Médicos del Hospital del Niño "Ovidio Aliaga Uría"	La Paz	Renuncia de médicos especialistas por condiciones laborales desfavorables, menos ítems de trabajo y no institucionalización del personal.
Trabajadores de la Universidad Salesiana	La Paz	Despido de trabajadores, salarios y aguinaldos devengados.
Trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Oruro	Oruro	Salarios devengados y despidos injustificados.
Trabajadores a contrato de la Alcaldía de La Paz	La Paz	Despidos injustificados de trabajadores.
Trabajadores de la prensa	Nacional	Encarcelamiento de periodista por investigar caso "Alexander".
Trabajadores eventuales de la Empresa Minera Huanuni	Huanuni, Oruro	Contratos eventuales persistentes (demanda de incorporación como trabajadores de planta).
Trabajadores mineros de la Reserva Tres Amigos de la empresa Sinchi Wayra SA.	Potosí	Incumplimiento del pago de la prima anual.
Maestros urbanos de Potosí	Potosí	Institucionalización irregular de cargos (Reporte de conflictos UNIR 31/03/15)
Trabajadores de la Cervecería Boliviana Nacional	La Paz	Explotación laboral desmedida.
Trabajadores de la mina Bolivar	Oruro	Insuficientes medidas de seguridad industrial.
Trabajadores de la empresa SERPETBOL (Petrolera Total)	Caranavi, Santa Cruz	Precarias condiciones laborales, de alimentación y de las viviendas de los trabajadores.
Trabajadores en salud de Santa Cruz	Santa Cruz,	Descuentos arbitrarios de sueldos, hasta 16%.
Trabajadores de MANACO	Cochabamba	Cierre del área de curtiembre y reubicación forzada de trabajadores. Denuncia de tercerización laboral.
Trabajadores a contrato de la Alcaldía de Cochabamba	Cochabamba	Sueldos devengados de varios meses.
Trabajadores y empleados municipales de la Alcaldía de Oruro	Oruro	No complementación del pago de aguinaldo, incumplimiento del bono de incentivo al trabajo y despido injustificado de ocho empleados.
Trabajadores de empresa minera Bella Vista	Oruro	Salarios devengados de cuatro meses y no pago de aguinaldo.
Médicos del complejo hospitalario de Miraflores	La Paz	No institucionalización del personal médico.
Trabajadores de la empresa de aseo Vega Solvi	Santa Cruz	Despido injustificado de 30 trabajadores.

Fuente: Elaboración propia con base en información de medios de prensa escritos, reportes de conflictos de UNIR enero – abril 2015 y denuncias de trabajadores de algunos sectores.