

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ECONOMÍA**



TESIS DE GRADO

**INCIDENCIA DE LOS SALARIOS EN LA SITUACIÓN
ECONÓMICA DE LA COOPERATIVA DE
TELECOMUNICACIONES LA PAZ (COTEL LA PAZ)**

**POSTULANTE: María del Pilar Quiroga Balderrama
TUTOR: Lic. Humberto Palenque Reyes
TUTOR RELATOR: Lic. Álvaro Vargas Gallo**

**LA PAZ
2019**



DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin desfallecer en el intento. A mis padres por su amor y apoyo incondicional, por todos, los valores, principios, empeño, perseverancia, impartidos para hacer de mí un mejor ser humano. A mis hijos por ser la luz en mi camino.



AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por bendecirnos con la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A mis papitos Hugo D. Quiroga A. y Fily Balderrama B., agradecerles por todo el amor, enseñanzas y valores impartidos.

A mis amados hijos H. Gonzalo Castro Q. y Mariana G. Segovia Q., que son el motor y mayor inspiración para seguir adelante día a día.

A mi querida UMSA y a todas las autoridades por permitirme concluir con una etapa de mi vida, en especial a mi Tutor Lic. Humberto Palenque Reyes, gracias por guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Al Tutor Relator Lic. Álvaro Vargas Gallo.

A los amigos que brindaron su apoyo para el logro de este objetivo.

Gracias.

“No importa lo despacio que vayas,
Siempre y cuando no te detengas”

Sócrates



ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE	iii
CAPITULO I MARCO METODOLÓGICO REFERENCIAL	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	4
1.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	4
1.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.5. JUSTIFICACIÓN	5
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	5
1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	6
1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	6
1.6. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.6.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO.....	7
1.6.2. ALCANCE TEMÁTICO.....	7
1.6.3. ALCANCE SOCIAL	7
1.6.4. ALCANCE ECONÓMICO	8
1.6.5. ALCANCE TEMPORAL.....	8
CAPITULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
2.1. METODOLOGÍA	9
2.1.1. TIPO DE ESTUDIO	9
2.1.2. FUENTES DE INFORMACIÓN	10
2.1.3. UNIDAD DE ANÁLISIS	10
2.1.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	10
2.1.5. ANÁLISIS DE DATOS	10
2.2. ANTECEDENTES BIBLIOGRAFICOS.....	11
2.3. CONCEPTO DE SALARIO	15
2.3.1. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE EL SALARIO.....	15



2.3.2.	ASPECTOS JURÍDICOS DEL SALARIO.....	17
2.3.3.	ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS.....	20
2.4.	EL MERCADO LABORAL Y LOS CRITERIOS DE DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS 22	
2.4.1.	EL TRABAJO COMO FACTOR DE PRODUCCIÓN.....	23
2.4.2.	EL DESEMPLEO EN UNA ECONOMÍA DE MERCADO	26
2.4.3.	SALARIOS BRUTOS VERSUS SALARIOS NETOS.....	28
2.4.4.	SALARIO DE MERCADO VERSUS SALARIO MÍNIMO VITAL	30
2.4.5.	EFFECTOS DE LAS FLUCTUACIONES DEL MERCADO LABORAL SOBRE LOS SALARIOS	35
2.4.6.	EL MERCADO LABORAL Y EL SALARIO.....	36
2.5.	COOPERATIVAS	39
2.5.1.	CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS	42
2.5.2.	EL SECTOR DE COOPERATIVAS DE BOLIVIA	43
	CAPÍTULO III MARCO DE POLÍTICAS, NORMAS E INSTITUCIONES.....	45
3.1.	MARCO NORMATIVO.....	45
3.1.1.	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.....	45
3.1.2.	LEY GENERAL DE TELECOMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, LEY N° 164	46
3.1.2.1.	DISPOSICIONES GENERALES	46
3.1.2.2.	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	47
3.1.2.3.	TARIFAS	48
3.1.2.4.	SERVICIOS DE INTERNET	48
3.1.3.	LEY N° 356, LEY GENERAL DE COOPERATIVAS (DE 11 DE ABRIL DE 2013).....	49
3.1.4.	DECRETO SUPREMO N° 1391, 24 DE OCTUBRE DE 2012.....	50
3.1.5.	LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	50
3.1.5.1.	REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO. DECRETO SUPREMO N° 224 DE 23 DE AGOSTO DE 1943.....	52
3.1.6.	ESTATUTO ORGÁNICO DE COTEL (COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES “LA PAZ” LIMITADA, COTEL LA PAZ LTDA.)	53
3.1.6.1.	CONSTITUCIÓN, DENOMINACIÓN, DOMICILIO, OBJETO Y DURACIÓN	53
3.2.	TELECOMUNICACIONES.....	57
3.2.1.	EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO TELECOMUNICACIÓN	58
3.2.2.	RESEÑA HISTÓRICA	58
3.2.3.	TELEFONÍA FIJA	60
3.2.4.	TV CABLE.....	61
3.2.6.	PROVEEDORES DE SERVICIOS DE INTERNET	61
3.3.	EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES EN BOLIVIA	62



3.3.1.	INVERSIÓN	63
3.3.2.	INGRESOS NETOS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES	65
3.3.3.	ESTRUCTURA DEL SECTOR Y TIPO DE SERVICIOS	67
3.3.4.	OPERADORES.....	69
3.3.5.	SERVICIO DE TELEFONÍA FIJA Y PÚBLICA	69
3.3.6.	SERVICIO DE INTERNET.....	71
3.3.7.	TV CABLE EN BOLIVIA.....	72
3.3.8.	TECNOLOGÍA	73
3.4.	LOS SERVICIOS DE COTEL LA PAZ.....	75
CAPÍTULO IV MARCO DE DESARROLLO DE OBJETIVOS		79
4.1.	ESCALA SALARIAL DE COTEL LA PAZ S.A.....	79
4.2.	INGRESOS DE COTEL LA PAZ	81
4.3.	EGRESOS DE COTEL LA PAZ.....	86
4.4.	EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL EN COTEL S.A.	92
4.5.	IMPACTO DE LOS SALARIOS EN COTEL LA PAZ.....	103
4.5.1.	EFFECTO DE LOS GASTOS DE PERSONAL EN LOS EGRESOS DE LA EMPRESA	104
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		113
5.1.	CONCLUSIONES	113
5.2.	RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		119
ANEXO A : PROYECTO PLAN DE JUBILACION COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES COTEL LA PAZ LTDA.		123



INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Inversión privada en Telecomunicaciones.....	64
Tabla N° 2 La Paz: Empresas de TV Cable	77
Tabla N° 3 Escala salarial de COTEL S.A., en Bs.....	80
Tabla N° 4 Ingresos de COTEL La Paz. Gestión 2017. En Bs.	82
Tabla N° 5 Ingresos de COTEL La Paz. Gestión 2017. En %	83
Tabla N° 6 Detalle de ingresos de COTEL La Paz S.A. Período 2009 – 2017. En Bs...84	84
Tabla N° 7 Egresos de COTEL La Paz en la Gestión 2017, en Bs.	86
Tabla N° 8 Egresos de COTEL La Paz. Gestión 2017. En %	87
Tabla N° 9 Detalle de egresos de COTEL La Paz S.A. Período 2009 – 2017. En Bs. ...88	88
Tabla N° 10 Margen de explotación por cada servicio de COTEL La Paz S.A. Período 2009 – 2017. En Bs.	91
Tabla N° 11 Gastos de Personal. Período 2009 – 2017, en Bs.....	93
Tabla N° 12 Evolución del Salario mínimo Nacional.....	95
Tabla N° 13 Segundo Aguinaldo.....	99
Tabla N° 14 Gastos de Personal. Período 2009 – 2017, en %.	102
Tabla N° 15 Relación de los gastos de personal y egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.	104
Tabla N° 16 Significado de los gastos de personal en relación a los egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	105
Tabla N° 17 Relación de los salarios y egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.....	106
Tabla N° 18 Significado del salario básico en relación a los egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	107
Tabla N° 19 Relación de los gastos de personal e ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.	108
Tabla N° 20 Significado de los gastos de personal en relación a los ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	109
Tabla N° 21 Relación de los salarios e ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.....	110
Tabla N° 22 Significado del salario básico en relación a los ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	111



INDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura N° 1 La cooperativa como organización intermedia entre empresa, asociación, mercado y movimiento social	41
Figura N° 2 Contribución de las Telecomunicaciones al PIB, 2000-2013 (En millones de bolivianos; Base 1990).....	62
Figura N° 3 Inversiones en Telecomunicaciones	63
Figura N° 4 Ingresos netos del sector de Telecomunicaciones de Bolivia. En Millones de Bs.....	66
Figura N° 5 Telefonía Fija y Pública. En miles de líneas	70
Figura N° 6 Participantes en el mercado de Distribución de Señales en Bolivia. Período 2005 – 2014. En %	73
Figura N° 7 Participación de las líneas en servicio de la telefonía fija por departamento, 2016 (En porcentaje).....	75
Figura N° 8 Operadores de TV-Cable en Bolivia	76
Figura N° 9 Ingresos de COTEL La Paz S.A. Período 2009 – 2017. En Bs.....	85
Figura N° 10 Egresos de COTEL La Paz S.A. Período 2009 – 2017. En Bs.....	90
Figura N° 11 Evolución de los Gastos de Personal de COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.	94
Figura N° 12 Evolución del salario básico en COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.	96
Figura N° 13 Evolución del Bono de Antigüedad en COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.	97
Figura N° 14 Evolución de Otras Remuneraciones en COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.	98
Figura N° 15 Evolución de Aguinaldos en COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.	98
Figura N° 16 Evolución de Aporte Patronal Delegado. Período 2009–2017. En Bs. ...	100
Figura N° 17 Evolución de Dietas del Directorio. Período 2009–2017. En Bs.	101
Figura N° 18 Relación de los gastos de personal y egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.	104
Figura N° 19 Significado de gastos de personal sobre egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	106
Figura N° 20 Relación de salarios y egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.	107
Figura N° 21 Significado de salarios sobre egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	108
Figura N° 22 Relación de los gastos de personal e ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.	109
Figura N° 23 Significado de gastos de personal salarios sobre los ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	110



Figura N° 24 Relación de salarios y egresos de COTEL La Paz.	111
Figura N° 25 Significado de salarios sobre egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.....	112



RESUMEN EJECUTIVO

COTEL La Paz, es una de las empresas de telecomunicaciones de mayor relevancia en Bolivia, debido a que cuenta con un gran contingente de asociados, más de 100.000.

Esta entidad, atravesó por tres intervenciones en alrededor de 10 años, las cuales, sin embargo, no pudieron impedir o revertir el proceso que varias veces la calificaron como en situación de “quiebra técnica”.

En la presente investigación, se analiza la incidencia de los salarios de los empleados de COTEL La Paz, en la actual situación económica de esta empresa, en el período 2009 – 2017.

La hipótesis formulada es el nivel de los salarios de los empleados de la cooperativa de Telecomunicaciones Cotel La Paz, ha influido en la situación económica de esta empresa en el periodo 2009-2017.

La investigación, está enmarcada bajo el enfoque de método deductivo. El tipo de estudio es no experimental, debido ya que no se manipula ninguna variable y es longitudinal de panel, porque se recolectaron datos a través del tiempo en puntos o períodos, para hacer inferencia respecto al cambio, sus determinantes o consecuencias.

En todo el período analizado, la significación porcentual de los gastos de personal ha crecido porcentualmente desde un 31,4% en 2009 hasta un 48,7% en 2017. En este lapso, los gastos de personal, que incluye salario básico, bono de antigüedad, aportes patronales, aguinaldos, etc., además de contrataciones temporales, dietas, etc. Se han constituido en los principales gastos de la Empresa, dejando poco o ningún margen para inversiones, y haciendo peligrar los gastos por concepto de acceso de servicios (especialmente, señal de TV Cable e Internet).

Los ingresos han tenido una evolución importante entre los años 2009 y 2017, años en los cuales se han presentado diversas situaciones que han cambiado varias veces la



importancia relativa de cada tipo de servicio y su aporte en ingresos y la evolución de los ingresos de COTEL La Paz .

De acuerdo a la información obtenida, se observa, lo siguiente:

- Los egresos o gastos de COTEL La Paz, ha tenido un comportamiento creciente, dentro de los cuales, los gastos de personal, especialmente de sueldos y salarios son los que mayormente han crecido en el período 2009-2017.
- Los ingresos si bien han tenido un crecimiento, éste ha sido menor al de los gastos de COTEL La Paz.
- En el transcurso del período los sueldos y salarios tienden a ser más significativos en los ingresos y gastos de COTEL La Paz.
- Esta situación está afectando seriamente la sostenibilidad de la Empresa en el mercado.

Tomando en cuenta lo anterior se puede establecer que se ha verificado la hipótesis formulada al principio de la investigación, es decir: **EL NIVEL DE LOS SALARIOS DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES COTEL LTDA., HA INFLUIDO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE ESTA EMPRESA EN EL PERÍODO 2009 – 2017**

Las conclusiones más importantes de la investigación son las siguientes:

- La escala salarial de COTEL La Paz Ltda., está conformada por 48 sub niveles y 18 niveles, cuya diferencia salarial es mínima y no guarda relación con el nivel de salarios del mercado laboral, es decir los montos asignados como salario básico, se encuentran por encima del promedio del mercado laboral.
- Pese a los esfuerzos de COTEL, por diversificar y ampliar los recursos generados en la Cooperativa, en la difusión de señales de Cable TV y en el servicio de Internet, se observa en el período 2009-2017, una caída continua de ingresos. Esto significa que, los ingresos de la Cooperativa han disminuido gestión tras gestión, incluso a pesar de incrementos de tarifas.



- Los gastos en salarios entre principios 2009 y 2017, casi se han duplicado, lo que significa que COTEL La Paz ha crecido casi en la misma proporción. Pero, además, también se han incrementado de manera significativa la cantidad de personal eventual y a contrato, lo cual es evidencia de un manejo irresponsable de los gastos de personal..
- Finalmente, la influencia de los salarios en la situación económica es muy importante, porque prácticamente la están convirtiendo en una empresa inviable, dado que los Gastos de Personal representan entre el 38,4% y el 69,0%, de los ingresos de la Empresa.

Estos resultados permiten concluir que los salarios de la COTEL La Paz, inciden de manera importante en la situación económica de esta empresa.



MARCO METODOLÓGICO REFERENCIAL



CAPITULO I MARCO METODOLÓGICO REFERENCIAL

INTRODUCCIÓN

La Cooperativa de Telecomunicaciones La Paz (COTEL La Paz), es una de las empresas de telecomunicaciones de mayor relevancia en el mercado paceño, debido a que cuenta con más de 100.000 socios o accionistas, que cuentan con una línea telefónica.¹

Desde hace varios años esta Empresa, viene atravesando por una serie de problemas de gestión Institucional que termina por acortar los mandatos de los Consejos de Administración y Vigilancia²

Finalmente, se tiene una deuda también significativa por el monto de recursos adeudados a empresas proveedoras de TV Cable, que solamente profundizan su crisis.

En primera instancia, se presenta la problemática de estudio, justificación, objetivos e hipótesis. Luego se analizan conceptos y fundamentos teóricos que sustentan el tema a desarrollar, basados en una metodología de la investigación, para finalmente realizar las conclusiones que se llegan a través del análisis pormenorizado del tema planteado, con la finalidad de dar respuesta a la hipótesis propuesta para el efecto, además de realizar sugerencias para el entorno y actores de la institución.

¹ PERIÓDICO CAMBIO (2017). Más de 60000 socios eligen hoy a Directorio de COTEL. La Paz, 10/06/2017.

² ATB Digital (2017). COTEL atraviesa su peor momento. La Paz: ATB Digital.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

COTEL La Paz, atravesó por tres intervenciones en alrededor de 10 años, las cuales, sin embargo, no pudieron impedir o revertir el proceso que varias veces la calificaron como en situación de “quiebra técnica”³.

En este tiempo, la contratación de trabajadores fue creciendo sin limitaciones aparentes incluso a pesar de las intervenciones practicadas en esta Cooperativa. Actualmente, COTEL, cuenta con alrededor de 850 trabajadores a los cuales se les adeuda los sueldos, por lo general con 3 meses de retraso.⁴

De acuerdo a información del año 2010, ya en ese tiempo, COTEL La Paz, mostraba cifras muy negativas acerca de la situación por la que atravesaba en su gestión institucional, tal como se advertía en las declaraciones de algunas autoridades: “pese a que tiene más socios, los ingresos por los servicios que presta la Cooperativa de Teléfonos de La Paz (COTEL) son inferiores a los de COTAS, de Santa Cruz, según la Autoridad de Fiscalización de Telecomunicaciones y Transporte (ATT).”⁵

Este artículo (2010), menciona además que COTEL cuenta con 190 mil socios, la Cooperativa Mixta de Teléfonos de Cochabamba (COMTECO) con 181 mil y la Cooperativa de Telecomunicaciones de Santa Cruz (COTAS) con 76 mil.

³ Quiebra Técnica - Glosario - EDV Entidad de Depósitos de Valores de Bolivia. Término utilizado para describir una Entidad que es insolvente. Generalmente indica que los pasivos de una entidad exceden sus activos o que es incapaz de cumplir con sus obligaciones al momento de vencerse éstas. EDV. (2017). Quiebra Técnica. 01/01/2019, de EDV Sitio web:
https://www.edv.com.bo/es/glosario_info/quiebra_tecnica

⁴ Ibidem 4.

⁵ LA RAZÓN (2010). COTEL tiene más socios, pero sus ingresos son menores que COTAS. La Paz: 26/12/2010.



Sin embargo, de enero a agosto, COTAS, de Santa Cruz, recaudó un total de Bs 263,9 millones por servicios básicos (telefonía de larga distancia, local, pública y rural), no básicos y de valor agregado (interconexión, cobranza y corte, alquiler de datos y circuitos y señales). En contrapartida, COTEL tuvo un ingreso de Bs. 145 millones, cinco más que COMTECO, que llegó a Bs 140,5 millones.⁶

De acuerdo al informe de la Comisión Interinstitucional sobre la situación de COTEL La Paz (2012), citando un informe del interventor Cesar Bohrt, “a mayo de 2009 había 1.001 funcionarios de COTEL... Los gastos de personal fueron totalmente irracionales y fuera de control entre los años 2007 a 2009 los gastos de personal se incrementaron de Bs. 95,551.150 a Bs. 111,347.010, sin haberse incrementado la productividad de los recursos humanos, es decir, el incremento fue de Bs. 15.795.860. El incremento de personal de las gestiones 2006 al 2009 ha sido del 44% (359 funcionarios). Se tiene una curva salarial completamente distorsionada con más de 42 niveles. Que van desde Bs. 23.478 como total ganado hasta Bs. 1.336.”⁷

Más adelante este mismo informe señala que una planta de 600 empleados es suficiente para administrar de manera eficiente una empresa de la magnitud y características de COTEL. En la presente investigación se pretende conocer el comportamiento salarial de los empleados de COTEL, en el período 2009 – 2017 y su incidencia en la situación económica de esta empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema se plantea en los siguientes términos:

⁶ Ibidem 6.

⁷ **COTEL LA PAZ** – COMISIÓN ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA SITUACIÓN DE COTEL LA PAZ (2012). La Paz: Cámara de Diputados – Asamblea Plurinacional.



¿Cuál es la incidencia de los salarios de los empleados de COTEL La Paz, en la actual situación económica de esta empresa, en el período 2009 – 2017?

1.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

EL NIVEL DE LOS SALARIOS DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES COTEL LTDA., HA INFLUIDO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE ESTA EMPRESA EN EL PERÍODO 2009 – 2017.

1.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Nivel de los salarios de los empleados de la Cooperativa de Telecomunicaciones COTEL LTDA.

1.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Situación Económica de la empresa.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la incidencia de los salarios de los empleados de COTEL La Paz, en la situación económica de esta empresa en el período 2009–2017.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar la escala salarial de COTEL La Paz, durante el período analizado y la productividad de los recursos humanos.



2. Analizar las características de los ingresos de COTEL La Paz, durante el período 2009-2017.
3. Conocer la evolución del gasto en salarios de COTEL La Paz, durante el período 2009-2017.
4. Analizar la situación económica de COTEL La Paz, en el período 2009-2017
5. Determinar la incidencia de los salarios en la situación económica de COTEL La Paz en el período analizado.

1.5. JUSTIFICACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Las bases del presente estudio, se encuentran en los principales elementos teóricos y conceptos sobre los cuales se pretende desarrollar la presente investigación.

En la investigación que se desarrolla, se aborda una base conceptual que permite identificar con precisión los conceptos involucrados en el problema, mediante el soporte teórico del análisis de temas relacionados con:

1. Salarios.
2. Curva salarial.
3. Situación económica de la Empresa.
4. Productividad de los recursos humanos.

Además, se consultarán y fundamentarán otros temas teóricos que se complementan en la tesis.



1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para llevar a cabo la presente investigación se cumplirá con un requisito esencial, que consiste en determinar la metodología a utilizarse. La misma que es elegida de acuerdo a su adaptabilidad al problema y al tema que se desarrolla en esta investigación, para que se pueda ordenar, sistematizar, se pueda cumplir con los cronogramas establecidos para su realización y estar en condiciones de conocer el tiempo para su cumplimiento.

En este sentido, es determinante el diseño de la investigación para poder llevarla a la práctica y para que los resultados obtenidos sean válidos y así poder formular las conclusiones, recomendaciones, aceptación o rechazo de la hipótesis planteada, desarrollo de la propuesta y el cumplimiento de los objetivos planteados. Entonces, mediante la aplicación del método científico se buscará la comprobación o rechazo de la hipótesis de acuerdo con las relaciones causa-efecto que las sostienen.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El objeto de estudio es la incidencia de los salarios de los empleados en la situación económica de la Cooperativa de Telecomunicaciones (COTEL) en el período 2009 – 2017. Es decir, evaluar hasta qué punto el manejo de los recursos humanos en esta empresa y sobre todo, la política salarial aplicada por los ejecutivos de diferentes administraciones y que se llevó a cabo en este período, se puede considerar que ha velado por los intereses de la Cooperativa y la de los socios.

La solución al problema en esta investigación se puede constituir, luego del diseño y sugerencias para una futura implantación de medidas que permitirán mejorar la situación de COTEL La Paz.



1.6. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

El presente trabajo de investigación abarca la Cooperativa de Telecomunicaciones La Paz (COTEL La Paz), que tiene su radio de acción principalmente en los municipios de La Paz y El Alto.

1.6.2. ALCANCE TEMÁTICO

La presente investigación tendrá una relación directa con varios conceptos económicos estos son:

- **Política salarial y compensación de recursos humanos.** En COTEL La Paz.
- **Desarrollo Local.** Tiene una relación con el tema de las Telecomunicaciones en las ciudades de producción en los municipios de La Paz y El Alto.
- **Productividad.** De los recursos humanos de COTEL La Paz.
- **Sostenibilidad empresarial.** Tiene una relación con el tema de la sostenibilidad de COTEL La Paz.

1.6.3. ALCANCE SOCIAL

El alcance social se refiere al beneficio que puedan tener la población de los municipios de La Paz y El Alto, más exactamente los socios de la Cooperativa que alcanzan los 190.000 socios distribuidos en ambas ciudades, pero que sus efectos atañen a toda la población que requiere y utiliza la comunicación telefónica.



1.6.4. ALCANCE ECONÓMICO

El alcance económico se refiere al beneficio o perjuicio que puede existir en relación a la situación económica de COTEL La Paz, debido a la política salarial aplicada en el período 2009 - 2017.

1.6.5. ALCANCE TEMPORAL

La presente investigación cubre el período 2009 – 2017.



MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. METODOLOGÍA

La investigación, está enmarcada bajo el enfoque de método deductivo, debido a que el propósito es obtener conclusiones particulares a partir de aspectos generales, de manera que se puedan determinar los hechos más importantes del fenómeno en estudio.

El método hipotético – deductivo es una metodología que ofrece posibilidades para la tarea científica, puesto que se parte de lo general y sus características se adoptan en principio al objeto estudiado.

2.1.1. TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo será no experimental ya que no se manipularán variables, “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, no hacemos variar en forma intencional las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.”⁸

El presente trabajo de investigación será longitudinal de panel, longitudinal ya que se “recolectan datos a través del tiempo en puntos o períodos, para hacer inferencia respecto al cambio, sus determinantes o consecuencias. Tales puntos o períodos por lo común se especifican de antemano en el enfoque cuantitativo, y se van determinando conforme

⁸ NAGHI NAMAKFOROOSH, Mohammad; Metodología de la Investigación, Impresiones Editoriales S.A., México D.F., 1988, Pág. 189.



avanza el estudio en el enfoque cualitativo”⁹. De panel se refiere a “que el mismo grupo de sujetos es medido u observado en todos los tiempos y momentos.”¹⁰

2.1.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información que se utilizaron para la elaboración de la tesis fueron de carácter secundario; es decir, documentación de COTEL La Paz, documentos oficiales publicados por instituciones estatales, estadísticas de COTEL y estadísticas proporcionadas por organismos gubernamentales. Asimismo, otra fuente de información y análisis, corresponde a leyes, decretos supremos y otras normas que regulan la actividad de telecomunicaciones en Bolivia y disposiciones legales sobre el sector de Cooperativas.

2.1.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Los recursos humanos y el nivel salarial de la Cooperativa de Telecomunicaciones La Paz (COTEL La Paz) y su incidencia en la situación económica de la Empresa.

2.1.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación empleó la técnica de revisión bibliográfica y pruebas estadísticas que permitirán la confirmación de la hipótesis.

2.1.5. ANÁLISIS DE DATOS

⁹ Carlos A. Sandoval Casilimas. (2002). Programa de Especialización en Teoría, Métodos y técnicas de Investigación Social. Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.

¹⁰ Ibidem 8.



De acuerdo con los resultados, se realizó un estudio de tipo cuantitativo, acerca de los gastos salariales y la política de compensación de los recursos humanos en COTEL La Paz, en base a criterios económicos de costo. De igual manera, se analizó la problemática desde el punto de vista de la sostenibilidad.

2.2. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

1) Qué es y cómo elaborar una política salarial para una Empresa

Autor: Gestión

Publicado en noviembre de 2015.

Programa Gestión.

Resumen:

Una adecuada remuneración es determinante para mantener la motivación de un empleado dentro de la empresa. Contar con una política de pago compatible con el mercado es esencial para que la empresa retenga a sus talentos y se mantenga competitiva. Para ello sirve la adopción de una política salarial.

Pero, después de todo, ¿qué es una política salarial y cuál es su importancia dentro de la empresa? Esta regulación funciona para determinar la posición y la remuneración correspondientes a los diferentes cargos dentro de una compañía.

Los gerentes deben actuar para fortalecer la compañía, mostrando una política de remuneración clara y objetiva. Este plan ayuda a estructurar el pago de los recursos humanos y a mantener la motivación del grupo.

La elaboración de una política salarial clara, debe considerar los siguientes aspectos.



1. Atribuir funciones y responsabilidades. En primer lugar, se debe definir, junto con los directivos de la empresa, cuáles son las atribuciones y responsabilidades de cada cargo. Si se tiene un organigrama claro será más fácil hacer esta división, estableciendo los cargos y la jerarquía dentro de la compañía.
2. Mapear salarios en el mercado. Antes de fijar los valores en tu política salarial, investiga en la región y en el mercado de actuación de tu negocio. De esta manera se podrá mantener tus valores dentro del promedio, lo que ayuda a mantener tu competitividad. Equilibrar los valores con la competencia ayuda además a disminuir la deserción en tu empresa, lo que es bueno también para mantener bajos los índices de rotación de personal.
3. Integra los planes de la empresa. Además de la política salarial, también es importante ofrecer planes de carrera para los miembros de tu equipo. Debes dejar claro cuáles son los caminos que tus empleados deben seguir para ocupar puestos de responsabilidad y ganar espacio dentro de la empresa. También es importante ofrecer mejores posiciones a aquellos que siguen capacitándose y especializándose.
4. Evaluar la productividad de los recursos humanos constantemente. Después de definir los cargos, funciones y remuneración, se deberá observar con cierta frecuencia la evolución del equipo dentro de la política salarial. Descubrir cuáles son los puntos positivos y las debilidades de cada uno y cómo están desempeñando sus funciones. Una buena idea es proponer autoevaluaciones.

2) Desarrollo Regional y Local

Autor: Guillermo Vásquez

Publicado en octubre de 1998. México



Resumen

En esta publicación se describen los procesos inmersos en el desarrollo local, haciendo énfasis en las características de un desarrollo local sostenible equilibrado, en el cual, se debe procurar que todos los sectores de la economía, como el desarrollo humano (educación, salud y servicios) tengan un crecimiento en el largo plazo sin perjudicar otros sectores o limitar la hegemonía de ciertos sectores o empresas predominantes.

3) El Capital Humano y la Productividad de la empresa

Autor: Simancas, Dagoberto

Publicado en 2012

Resumen:

En las organizaciones siempre ha existido y existirá un recurso que se encuentra ubicado por encima de los activos que posea la empresa, el capital humano. Representa el recurso primordial para la operación de la empresa en busca del logro de sus objetivos y metas previamente establecidas, con una excelente administración y tecnología avanzada, le permitirá a las personas desarrollar sus funciones y responsabilidades de la mejor forma todo esto mediante estrategias organizacionales fundamentadas en principios de gran envergadura como el liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de negociación, comunicación organizacional, y una excelente cultura organizacional, construyendo así un marco laboral basado en la actitud y competencia de cada persona que integra la organización. Todo esto le permitirá a la empresa aumentar su capacidad productiva del personal desde un punto de vista motivacional, estratégico, ético y social.

4) La sostenibilidad en el sector empresarial

Autor: Sánchez, Sonia

Publicado en: 2009



Resumen

El modelo de desarrollo que impera hoy en día está obsoleto ya que no encaja con la realidad, el crecimiento ilimitado es imposible en un planeta finito, nos encontramos ante una crisis mucho mayor que la económica y hay que actuar. Las empresas se han convertido en las instituciones con mayor influencia desde que hemos cambiado los valores democráticos por las leyes de mercado. Este mayor poder implica una mayor responsabilidad sobre sus impactos y la sociedad ya la está demandando. Las empresas son claves en la configuración de la sociedad y al mismo tiempo, se encuentran inmersas en ésta. La empresa ya no sólo es una célula económica, como institución social ayuda a configurar el modelo de sociedad por lo que hay preguntarse qué modelo de empresa es el que queremos potenciar. Para las empresas, la sostenibilidad se presenta como una oportunidad de cambio y transición hacia una nueva forma de hacer negocios, pero también hacia nuevas formas de convivir con una sociedad y el medio que la rodea. Este trabajo nace con el objetivo de analizar la influencia de los diferentes grupos de interés en el proceso de cambio que llevan a cabo las empresas para incorporar la sostenibilidad en sus estrategias, así como proponer una serie de instrumentos que impliquen mejoras en los principales procesos de cambio, el cambio de flujos de información y el cambio de cultura.



2.3. CONCEPTO DE SALARIO

El salario es “el precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono”¹¹. El concepto del salario, según Bonilla, ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc.). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

2.3.1. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE EL SALARIO

Existen diversas teorías económicas sobre el salario, las cuales han ido surgiendo en la historia de la economía, que en gran medida refleja la posición de los entes económicos de cada momento o tiempo al que corresponde la teoría económica, reflejada en la posición de los autores respecto al salario. Según Dobb, entre las teorías económicas de mayor trascendencia se tienen a las siguientes:¹²

1. **Teoría de los ingresos:** La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith, sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.
2. **Teoría de la subsistencia:** Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que

¹¹ BONILLA, Manuel (1996). Salarios precios y productividad. Santa fe de Bogotá: Ed. FESCOL, Pág. 37.

¹² DOBB, Maurice (1995). Salarios. México. Ed. Fondo de Cultura Económica (FCE).



permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

3. **Teoría del fondo de salarios:** Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.
4. **Teoría de Marx:** En relación con los salarios Marx analizó y planteó en El Capital; lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además, halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo socialmente necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.
5. **Teoría de la productividad marginal:** La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo y tecnología) se incrementa, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.
6. **Teoría de la oferta y la demanda:** Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente



de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que, si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

- 7. Teoría de los salarios altos:** Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

2.3.2. ASPECTOS JURÍDICOS DEL SALARIO

Según Antezana (2012), los principales aspectos del salario en Bolivia, son los siguientes:¹³

- 1. Contenido del salario.** Constituye salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario, por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones, etc.). No son salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador (gratificaciones o primas adicionales, excedentes de las empresas de economía solidaria, gastos de representación, etc.) Tampoco constituyen salario: prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros.

Clases de salarios. Según Bonilla (1996: 43), se puede diferenciar los siguientes tipos de salarios:¹⁴

- 2. En dinero o en especie:** En dinero, debe estipularse en moneda nacional, en caso de ser en moneda extranjera, el trabajador puede exigir su equivalente en moneda nacional. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba en contraprestación del servicio,

¹³ ANTEZANA, E. Economía de Bolivia, Ed. BCB, La Paz, 2012.

¹⁴ BONILLA, Manuel (1996). Salarios precios y productividad. Op. Cit.



como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

- a. **Ordinario o extraordinario:** El salario ordinario es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario, es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.
 - b. **Fijo o variable:** Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o a nivel de ventas es considerado variable.
 - c. **Nominal y real:** El nominal es el valor monetario de la retribución del trabajo. El real, es cuando al salario nominal se le deflacta.
3. **Determinación del salario.** Puede determinarse de varias formas, a saber: por unidad de tiempo, por unidad de obra y por tarea.
 4. **Estipulación del salario.** El empleador y el trabajador pueden acordar libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.
 5. **Irrenunciabilidad del salario.** La persona que va a celebrar un contrato de trabajo, no puede comprometerse a prestar los servicios que son objeto de él en forma gratuita; pero una vez convenido el salario se podrá renunciar a él mientras se está adelantando el contrato.
 6. **A trabajo igual salario igual.** Claramente, la norma nos indica los factores a tener en cuenta para equiparar el salario con base en una presunta igualdad del trabajo. El sentido de esta disposición no solamente es el de percibir la unidad salarial, sino el impedir que se repita el abuso que se venía cometiendo en el país, particularmente en las empresas extranjeras.
 7. **Salario básico.** Es el que se establece, bien en el fallo arbitral, en la convención colectiva o en el pacto colectivo, para que sobre él se liquiden la remuneración del descanso dominical y se paguen las prestaciones sociales proporcionales al salario,



cuando éste no es fijo en el momento de terminarse el contrato. Esta clase de salario no se puede establecer en los contratos individuales.

- 8. Pago del salario.** El pago es uno de los modos de extinción de las obligaciones. Equivale a la satisfacción de la prestación debida. El pago del salario lo realiza el empleador o su representante en forma directa al trabajador o a la persona que este autorice por escrito. Debe realizarse donde el trabajador presta sus servicios, salvo que se haya estipulado otro en convenio. El salario debe pagarse por períodos iguales y vencidos, el pago del trabajo suplementario (horas extras, por ejemplo) debe cumplirse junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar en el período siguiente.
- 9. Deducción, retención y compensación de salarios.** Está prohibido al empleador realizar estas acciones, sin orden escrita de los trabajadores, o sin que medie mandamiento judicial. La ley autoriza al patrono a descontar y retener por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y cajas de ahorro legalmente autorizadas, cotizaciones al seguro de pensiones, seguro de salud, vivienda y aporte solidario.
- 10. Embargo de salarios.** Los embargos judiciales no pueden afectar el salario mínimo legal o convencional. El excedente del salario mínimo sólo es embargable en su quinta parte. Solo se puede embargar el salario hasta en un 50%: en razón de pensiones alimenticias.
- 11. El salario mínimo.** Es el salario al que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvencionar sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural. Es de cumplimiento obligatorio, por debajo de él no se puede pactar ninguna remuneración; lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la macroeconomía imperantes. Busca darle al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla. La falta de un equilibrio razonable dentro de la estructura de salarios de una planta particular puede frecuentemente ser



altamente destructiva para la moral de los empleados y, por lo tanto, de la producción.

2.3.3. ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

En algunas empresas, los buenos salarios se han enfatizado exageradamente como la clave de las relaciones satisfactorias de personal. Ocasionalmente, algún patrón asegura que “los trabajadores solamente se interesan por la cuantía de su sobre pago”. La unilateralidad de este punto de vista ha quedado demostrada por investigaciones recientes que indican claramente que los trabajadores no se ven motivados únicamente por los incentivos económicos (Bonilla, 1996). Hay otros objetivos y satisfacciones de trabajo que son igualmente importantes, como la realización personal, por ejemplo.

Según Bonilla, son las consideraciones principales que afectan la determinación y los cambios en el nivel general de salarios de una empresa son cuatro:

1. Los salarios pagaderos por trabajos comparables, en otras firmas del mercado de trabajo o en la industria.
2. Las condiciones o situaciones financieras de la firma.
3. El costo de vida.
4. Los reglamentos oficiales tales como las leyes sobre el salario mínimo, o el ajuste y arreglo oficial de las disputas.

Los salarios pagados en función al criterio de comparación de trabajo, debe considerar a otras empresas del mercado, de la mano de obra o en la industria, las cuales constituyen un factor determinante para establecer el tope del nivel general de salarios de una firma. El arreglo negociado con alguna firma clave o industria clave tiende a fijar el patrón a seguir por otras firmas. Algunas empresas adoptan la política de pagar mejor que el



promedio en la industria, a fin de atraer trabajadores de calidad superior, a estas se considera como “líderes en salarios”.

Las condiciones financieras de la empresa o su capacidad para pagar determinan si puede escoger entre pagar a un nivel más elevado que el promedio de la industria, en un esfuerzo por atraer mejor mano de obra, mantenerse en la línea con otras firmas comparables; o pagar salarios menores empleando otros medios para atraer y conservar a buenos obreros.

Los cambios en el costo de vida, se consideran como de importancia en la administración de salarios. Si los sueldos y salarios en efectivo fallan en llevar el paso con el aumento del costo de vida, los empleados tienen causa para mostrar descontento por la creciente dificultad en nivelar sus gastos. Considerando esto las empresas deben adoptar políticas “escaladoras” que vayan de acuerdo a los aumentos del Índice de Precios al Consumidor.

Adicionalmente, las normas legales sobre el ámbito laboral y salarios, como ser el salario mínimo ponen un límite inferior absoluto en el nivel de los sueldos y salarios que pueden pagarse por cualquier firma sujeta a estas leyes.

De igual manera, es importante considerar la relación entre sueldos y salarios y las buenas o malas relaciones internas. En todo el campo de las relaciones laborales no existe un factor simple que mine la moral de los empleados, ocasione descontento individual, aliente el ausentismo, aumente la temporalidad y estorbe la producción, que las desigualdades manifiestamente obvias en las tasas de los salarios que se pagan a diferentes individuos en el mismo grupo laborante dentro de la misma planta.

Para evitar esta situación, se debe recurrir a la valuación del trabajo o de los puestos, ésta puede reducir esas desigualdades a un mínimo ayudando así a establecer relaciones internas aceptables de sueldos y salarios. Un plan de evaluación de trabajo, bien desarrollado, tiene ventajas manifiestas para lograr una estructura de sueldos y salarios



más racional y consistente para la planta. Si las tasas para los trabajos clave se mantienen cuidadosamente en línea con las del mercado, en trabajos similares, más satisfactorio será en la firma el nivel general de salarios.

Finalmente, y muy importante cuando existe un cierto número de trabajos peculiares a la firma, la evaluación suministra un medio para determinar, para esos trabajos, tasas que sean consistentes con las de los trabajos que sean más comunes en la industria.

2.4. EL MERCADO LABORAL Y LOS CRITERIOS DE DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS

En esta sección se analiza el mercado laboral y los diferentes criterios existentes en una determinada economía para la determinación de los salarios.



2.4.1. EL TRABAJO COMO FACTOR DE PRODUCCIÓN

“El trabajo es un factor de producción escaso. Como tal, se compra y se vende en el mercado de trabajo. Cuando lo que se compra es trabajo: por un empresario dedicado a fabricaciones que posteriormente ofrece al mercado denominamos salario a la cantidad pagada por tal trabajo.”¹⁵

El trabajo ajeno que acude al mercado de trabajo se considera factor de producción. El empresario opera con la capacidad de trabajo de los demás; igual que con los demás factores de producción. El empresario valora el trabajo de la misma manera cómo valora los demás factores de producción. Por eso, el precio del trabajo se determina en el mercado, idénticamente como se determinan los precios de los bienes. Por tanto, el trabajo es una mercancía más. El empresario ante el trabajo y los demás factores de producción adopta igual postura; siendo los consumidores quienes así le obligan a proceder.

El trabajo resulta de las más distintas condiciones; y cada uno de los distintos trabajos proporciona distinto fruto. Cada trabajo se valora como un factor complementario de producción que permite obtener bienes específicos. De una manera indirecta cada sector laboral se halla relacionado con los demás sectores laborales. Prevalece una permanente tendencia de los trabajadores a pasar de unos sectores laborales a otros sectores laborales similares, si las circunstancias en estos otros sectores laborales similares les parecen más agradables.

De ahí que toda variación de la demanda de determinado trabajo influya finalmente en los demás sectores laborales. Todas las actividades productivas compiten indirectamente entre sí por el trabajo. En tal sentido, se hallan relacionados entre sí todos los mercados

¹⁵ RIVAS, Pablo (2014). El marco teórico de la Política Laboral y Salarial. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos



laborales por diferentes que sean las correspondientes labores. Así la diversidad del trabajo es mayor que la diversidad de las condiciones laborales del hombre.

Existe conexión: entre los distintos tipos de trabajo y los salarios pagados por esos tipos de trabajo; y entre el trabajo y los factores materiales de producción. El trabajo, dentro de ciertos límites, puede ser sustituido por factores materiales de producción y viceversa. Tales sustituciones dependen de los respectivos precios: de los diversos trabajos; y los correspondientes factores materiales de producción.

Los salarios se determinan en el mercado de trabajo. Con el trabajo (allí donde existen salarios) se opera comprándose y vendiéndose. El mercado de trabajo es aquel sector económico en el que se contrata trabajo. El mercado de trabajo es movido y operado por empresarios deseosos de cosechar ganancias. Cada empresario procura contratar al salario más bajo posible, los tipos de trabajo que necesita. Sin embargo, el salario que ofrezca debe ser lo suficientemente elevado como para atraer al trabajador que le interese; evitando que le llamen los demás empresarios que igualmente pretenden contratar sus servicios.

El salario máximo lo determina el precio al cual el empresario vende, la cantidad adicional del bien producido «gracias al nuevo trabajador contratado». El salario mínimo lo determina «los ofrecimientos de los restantes empresarios», deseosos de obtener la máxima ganancia. Por tanto, el monto de cada salario depende: de la oferta de trabajo y de factores materiales de producción; y del futuro precio previsto de los bienes producidos con esos factores.

Los empresarios desean contratar mano de obra al salario más bajo posible; pero cuando los empresarios en su afán de reducir costos ofrecieran por el trabajo salarios excesivamente bajos (salarios disconformes con la efectiva estructura que presente el mercado laboral) solo podrían contratar trabajo que desean si mediante barreras institucionales se impide el acceso a la condición empresarial. Mientras no se impida la



libre aparición de nuevos empresarios, ni se obstaculice la ampliación de las actividades de aquellos empresarios que ya operan; toda rebaja de precios de factores de producción que no concuerde con la efectiva disposición del mercado brinda a cualquiera, oportunidades de lucro. Aparecen de inmediato empresarios que se aprovechan en beneficio propio de esa diferencia entre: los salarios ofrecidos por el empresario; y la productividad marginal del correspondiente trabajador.

En la actividad productiva escasea mucho más el trabajo que la mayoría de los factores naturales de producción. Esa mayor escasez de trabajo da lugar a que esa mayoría de factores naturales de producción sólo se aprovechen en la medida en que lo permiten las disponibilidades de trabajo. Hay tierras sin cultivar, minas sin explotar y riquezas naturales sin aprovechar por no disponerse de suficiente trabajo.

El trabajador, porque transitoriamente deje de trabajar, no se muere de hambre; cuenta con reservas que le permite esperar; prueba palpable de ello es que deja de trabajar hasta que mejoren las condiciones. Tal espera puede también ser desastrosa para empresarios y capitalistas afectados. Gravemente se perjudican empresarios y capitalistas cuando dejan de utilizar sus capitales.

Sin embargo, dichas realidades sólo tienen una importancia secundaria. El hecho básico es que ni existe hoy ni jamás podrá existir un monopolio de demanda de trabajo en el mercado laboral. Tal fenómeno sólo podría aparecer al amparo de obstáculos institucionales que impida el acceso a la condición empresarial.

Lo que se compra y se vende en el mercado laboral son trabajos específicos, idóneos para provocar determinado efecto. Cada empresario busca trabajadores que puedan desempeñar específicas funciones exigidas para la ejecución de correspondientes proyectos. Atrae a tales trabajadores especializados en determinados trabajos, de los puestos donde hasta ahora están. Para ello, tiene que ofrecerles mejores salarios. Toda



innovación que el empresario quiera implantar -producir un nuevo artículo, imponer un nuevo sistema de producción, mejorar la ubicación de cierta producción o ampliar la capacidad de la suya o de otras plantas- exige contratar trabajadores anteriormente dedicados a otras cosas. Los empresarios se enfrentan con escasez de trabajadores idóneos para realizar operaciones específicas.

El empresario compra factores de producción (incluyendo el trabajo) al precio más bajo posible. El empresario que paga salarios mayores a los salarios que el mercado laboral atribuye a los correspondientes trabajos; es desplazado de la función empresarial. El empresario que paga salarios menores a los salarios que corresponde a la utilidad marginal del trabajo; renuncia a aquellos trabajadores que le permitirían aprovechar mejor la máquina disponible. En el mercado laboral los salarios tienden a igualarse con el valor del correspondiente producto marginal. Cuando los salarios caen por debajo de tal nivel, las ganancias (que cabe obtener al contratar trabajadores adicionales) incrementan la demanda laboral haciendo subir los salarios. Cuando los salarios sobrepasan tal nivel; mantener tantos trabajadores produce pérdidas. El empresario ha de despedir a un cierto número de trabajadores. La competencia desatada entre tales trabajadores despedidos baja los salarios.

2.4.2. EL DESEMPLEO EN UNA ECONOMÍA DE MERCADO

“Si el trabajador no encuentra aquel trabajo que más le agrada, se conformará con otro trabajo menos grato. Si el trabajador no encuentra empresario que le pague el salario que él quisiera percibir, reducirá sus pretensiones salariales. En otro caso, queda sin empleo. El desempleo es la ausencia de fuentes laborales para un determinado trabajador o a nivel macro el índice o porcentaje de empleo faltante para toda la fuerza laboral de un determinado país o economía.”¹⁶

¹⁶ Ibidem.



El desempleo aparece porque el trabajador espera mejores oportunidades. EL trabajador que no desea esperar, siempre encuentra trabajo en una economía de mercado, pues existen: recursos naturales sin explotar; e inaprovechados factores de producción anteriormente producidos. Para encontrar trabajo, el trabajador: reduce sus pretensiones salariales; cambia de trabajo; o cambia de lugar de trabajo. Hay personas que trabajan sólo cuando lo necesitan; viviendo después, durante cierto período, de sus reservas acumuladas.

Según Rivas (2014), el hombre prefiere el desempleo por los siguientes motivos:¹⁷

1. Tal vez no trabaja por pensar que más tarde hallará un trabajo: bien remunerado; en el lugar que le gusta residir; del tipo que más le agrada al haberse especializado en el correspondiente trabajo. Así pretende evitar los gastos y molestias que supone el cambiar de trabajo y ubicación. La mujer casada goza de menos movilidad que la mujer soltera. Hay trabajos que pueden impedir al trabajador, luego, cuando surja la ocasión, retornar al trabajo preferido.
2. Hay trabajos cuya demanda varía según las épocas del año. En determinadas épocas, el mercado paga altos salarios a los trabajadores, mientras que en otras épocas dicha demanda cae o incluso desaparece. En los correspondientes salarios se incluye la compensación por esas variaciones estacionales. Las personas que demandan tales trabajos sólo pueden competir en el mercado laboral; si los salarios que pagan en la época de actividad son suficientes como para compensar los inconvenientes de la diferente demanda estacional. Parte de esos trabajadores, con las reservas acumuladas en la época de salarios altos, se mantienen sin trabajar, en situación de desempleo.
3. El trabajador puede preferir el desempleo por razones no económicas y hasta irracionales. El trabajador puede rechazar trabajos incompatibles con su creencia religiosa, moral o política. Tal vez rechace el trabajo que considera incompatible

¹⁷ Ibidem.



con su categoría social, guiándose, en tales casos, por normas tradicionales como las normas que establecen qué cosas conviene a un caballero y qué cosas no.

En la economía de mercado, el desempleo es voluntario. El desempleo aparece porque, para el desempleado el desempleo constituye el menor de dos males. La disposición del mercado puede hacer bajar los salarios. Sin embargo, en el mercado laboral, existe para cada clase de trabajo, cierto salario por el cual todo aquél que busca trabajo lo halla. Se denomina salario final el salario al que: quienes ofertan trabajo encuentran comprador; y quienes demandan trabajadores encuentran trabajadores. El monto del salario final depende de la productividad marginal del correspondiente trabajo. A través de la fluctuación de salarios se manifiesta la soberanía de los consumidores en el mercado.¹⁸

Tal fluctuación permite repartir convenientemente el trabajo entre los diversos sectores productivos. Mediante tal fluctuación: se sanciona a quien desatiende los deseos de los consumidores disminuyendo los salarios en aquellos sectores laborales relativamente superpoblados; se premia la sumisión a la soberanía de los consumidores, incrementando los salarios en aquellos sectores laborales relativamente subpoblados. Se impone al trabajador dura servidumbre social. Limitan, indirectamente, la libertad del trabajador para elegir una ocupación. Sin embargo, tal coerción es evitable. El trabajador puede optar entre lo que más le agrada y lo que menos le agrada; le cabe proceder, dentro de tales límites, como mejor le plazca.

2.4.3. SALARIOS BRUTOS VERSUS SALARIOS NETOS

Lo que el empresario compra en el mercado laboral, lo que el empresario recibe a cambio de un salario; es un trabajo que él valora; según el salario que el mercado laboral atribuya al trabajo. Las costumbres que prevalecen en determinados mercados no influyen en el

¹⁸ Ibidem.



salario efectivamente pagado por cierta cantidad de específico trabajo. Los salarios brutos tienden hacia aquel monto en el que se igualan con el precio al que puede venderse en el mercado de bienes; el incremento de la producción logrado mediante el trabajador adicional deducción hecha del costo de los materiales empleados y el interés originario del capital invertido.

Al ponderar las ventajas y desventajas de contratar un trabajador; el empresario se desentiende de qué porción del salario recibirá el trabajador. Al empresario sólo le interesa saber cuánto, en total, ha de pagar para disponer de trabajo. La macroeconomía (al analizar la determinación de los salarios) se refiere al salario total que el empresario paga por proveerse de determinada cantidad de trabajo de específica calidad; es decir, la macroeconomía maneja salarios brutos. Si las leyes comerciales obligan al empresario a efectuar pagos adicionales (independientes del salario pagado al trabajador) las correspondientes sumas serán deducidas de la cantidad que el trabajador recibirá. Tales pagos adicionales no influyen en el monto de los salarios brutos. Su importe recae sobre el trabajador. La retribución recibida, es decir, el salario neto, se reduce en una suma igual al importe de esos pagos adicionales.

Según Rivas, el salario neto y su diferencia con el salario bruto, está en función:¹⁹

1. No interesa que el salario sea por hora o por unidades producidas. El empresario (cuando paga el salario con arreglo a plazos temporales) toma en cuenta tan sólo el rendimiento medio de sus trabajadores. Descuenta de antemano (en sus cálculos) las facilidades que el salario temporalmente pagado ofrece al trabajador flojo y tramposo para perder el tiempo y rehuir la labor. Despide a quienes no dan el mínimo rendimiento previsto. El trabajador que quiere ganar más: o cobra con arreglo a las unidades producidas o busca trabajo por hora mejor pagado, por ser más elevado ese mínimo salario exigido del trabajador. En el mercado laboral el dilema que se plantea el empresario es: ¿me conviene o no celebrar el contemplado

¹⁹ Ibidem.



contrato laboral? ¿No estaré pagando demasiado por lo que el trabajador me va dar a cambio del salario?

2. El trabajador financia (mediante la reducción del salario neto) todas las cargas y beneficios sociales. Es indiferente que el empresario retenga o no deduzca las primas correspondientes. Tales contribuciones gravan al trabajador.
3. Lo mismo puede decirse de los impuestos a la renta del trabajo. También en ese caso es indiferente que el empresario retenga o no el correspondiente importe al pagar a su trabajador.
4. La reducción de la jornada laboral tampoco constituye una mejora otorgada al trabajador. Si el trabajador no logra compensar la reducción de la jornada laboral (incrementando convenientemente su productividad) le será reducida la retribución horaria. Y, si el gobierno, al acordar la reducción de la jornada laboral prohíbe la disminución del salario, de inmediato aparecen los efectos de toda alza coactiva de salarios. Lo mismo cabe decir de otras conquistas sociales, como las vacaciones pagadas.
5. Si el gobierno otorga a los empresarios un subsidio por dar trabajo a determinado tipo de trabajadores; el salario efectivo de estos trabajadores se incrementa en el monto de ese subsidio.

2.4.4. SALARIO DE MERCADO VERSUS SALARIO MÍNIMO VITAL

La angustia de la muerte por hambre no inquieta a quienes viven bajo una economía de mercado. Todo aquél que puede trabajar puede ganar sumas superiores al gasto exigido para subsistir. Sin embargo, hay gente discapacitada que no tiene toda capacidad plena de trabajar, que sólo realizan trabajos fragmentarios; sus defectos les impiden gozar de ingresos iguales a los ingresos que percibe un trabajador normal; los salarios de los minusválidos tal vez sean tan exiguos que resulten insuficientes para subsistir. Los problemas relacionados a la atención de los minusválidos corresponden a la distribución.



Por tal motivo escapan al ámbito de la Teoría Económica, que sólo se ocupa de arbitrar los bienes requeridos por el consumo de la gente.²⁰

En la economía de mercado se tiende al continuo aumento de la cantidad de capital invertido por individuo. La acumulación de capital aumenta con mayor rapidez que el aumento de la población. En consecuencia, la productividad marginal del trabajo, los salarios y el nivel de vida de los trabajadores; tienden al alza continua. Es posible (dado el cariz de las actuales políticas) que cambie de signo tal tendencia a causa del consumo de capital y el aumento o insuficiente disminución de la población. Entonces los hombres volverían a saber lo que es la muerte por hambre; parte de los trabajadores (al ser desproporcionada la relación entre población y cantidad de capital disponible) percibirían salarios inferiores al salario mínimo vital. La aparición de una situación así, provocaría conflictos de tal violencia que se desintegraría todo lazo social. La división social del trabajo no se puede mantener cuando los salarios de ciertos trabajadores sean inferiores al salario mínimo vital.

El salario mínimo vital carece de sentido y aplicación cuando se trata de estructurar la Teoría Económica de la determinación del salario. El fundamento decisivo de la cooperación social es que en tal sistema se incrementa la productividad del trabajo bajo el signo de la división social del trabajo, de que toda persona sana y normal se siente liberada de aquella amenaza de muerte por hambre que gravitaba sobre nuestros antepasados. Bajo la economía de mercado, el salario mínimo vital no desempeña ningún papel económico.

El salario mínimo vital carece de aquella precisión y de aquel rigor científico que se le atribuye. Nuestros antepasados se adaptaban a una vida más de animal que de persona y sobrevivía en condiciones que resultarían insoportables para sus descendientes, engreídos por la economía de mercado. La ley de hierro de los salarios y la doctrina populista según la cual: el valor de la capacidad laboral viene dado por el “tiempo de trabajo necesario

²⁰ Ibidem.



para producir esa capacidad laboral y, por tanto, para reproducirla”; son inadmisibles teorías jamás sostenidas en el campo de la Teoría Económica.

El salario puede ser fijado recurriendo a la violencia e intimidación. Tal coactiva determinación de salarios constituye práctica común en esta época intervencionista. No obstante, la Macroeconomía aclara los efectos que provoca en el mercado esa diferencia entre los dos tipos de salario: el salario potencial que el mercado hubiera decretado, a tenor de la oferta y demanda de trabajo; y el salario impuesto mediante la coacción y la fuerza.

El trabajador considera que el salario debe permitirle mantener un nivel de vida acorde con su puesto en la escala social. Sin embargo, cada trabajador tiene su propia idea acerca de cuánto deba ser el mínimo que por razón de “condición”, “categoría”, “tradición” o “costumbre” deba cobrar, al igual que tiene una personal opinión acerca de su propia valía y merecimiento. Sin embargo, tal auto ponderación del trabajador carece de valor cuando se trata de determinar el salario. El trabajador se contenta con menos de lo que cree corresponde a su categoría y capacidad. En cambio, otras veces se le paga más de los que él pensaba pedir, embolsándose entonces la diferencia sin preocupación. La época de la economía de mercado registró una progresiva, si bien a veces transitoriamente interrumpida, tendencia al alza de los salarios reales de los trabajadores de toda condición. El nivel de vida de la gente progresó en proporción jamás igualada, alcanzando niveles nunca soñados.

Los sindicatos exigen que los salarios nominales aumenten, al menos, en la misma proporción en que se reduce el poder adquisitivo de la moneda; con la finalidad de que el nivel de vida del trabajador no descienda. La productividad del trabajo ha aumentado de sobremanera. Los habitantes de cualquier país producen hoy incomparablemente más de los que producían sus antepasados. Sin embargo, tal circunstancia constituye simple hecho histórico, sin particular significación teórica; ese aumento de la productividad laboral no



puede ser medido de manera cuantitativa y; no viene a modificar ninguno de los planteamientos del mercado.

El sindicalismo trabaja ingeniosamente en torno a cierto concepto de la productividad del trabajo estructurado para justificar las demandas sindicales. En tal sentido, se entiende que la productividad del trabajo es el cociente: de dividir el valor agregado a los bienes en el proceso productivo entre el número de trabajadores participantes, o el de dividir la producción de una empresa entre el número de horas trabajadas.

Sin embargo, la productividad del trabajo es arbitraria. Ante esta realidad, de acuerdo con las tesis sindicales, se concluye que la productividad del trabajador del país rico es muy superior a la productividad del trabajador del país pobre. Pero aquel trabajador del país rico no se halla adornado de particulares virtudes personales. No es más inteligente, laborioso, hábil ni esmerado que su compañero del país pobre, (los obreros de una moderna fábrica realizan labores mucho más simples que las labores que realizan los obreros que sólo manejan anticuados equipos de trabajo). La particularidad de la moderna fábrica está en su mejor equipo industrial y dirección empresarial. Lo único que impide a los empresarios de los países pobres adoptar los métodos sofisticados de producción es la carencia de capital; los obreros pronto aprenden a manejar el moderno equipo en cuanto lo tienen a su disposición.

La situación de los países hoy ricos, al comenzar la revolución industrial era similar a la situación que hoy registra el tercer mundo. Aquel cambio radical de circunstancias que dio a las masas su presente nivel de vida (un nivel de vida extraordinario) fue gestado gracias al capital acumulado por el ahorro; y la acertada inversión del ahorro efectuada por inteligente empresariado. Los progresos técnicos han sido posibles al hallarse disponible (merced al ahorro) los adicionales bienes de capital necesarios para la implantación de los inventos y descubrimientos.



La mejora de la Economía es un proceso, que se presenta cuando: manteniendo constante la población laboral, aumenta el monto del capital disponible; se incrementa la utilidad marginal del trabajo y, consecuentemente, suben los salarios. Lo que eleva los salarios es la ampliación del capital disponible a un ritmo superior al crecimiento de la población; o suben los salarios a medida que se incrementa la cuota de capital invertida por trabajador.

El salario (en el mercado) tiende a igualarse: con la productividad marginal de la correspondiente labor; es decir, con el valor que (para el mercado) tiene aquel aumento (o reducción) de la producción que resultaría de contratar un obrero (o de despedirlo). A ese salario, todo aquél que busca trabajadores los halla y quienquiera que desea trabajar encuentra trabajo. Pero, en cuanto los salarios son coactivamente elevados por encima del indicado límite; queda en situación de desempleo cierto número de potenciales trabajadores. A esos efectos, es indiferente que sean unos u otros los argumentos esgrimidos para justificar esa impuesta alza salarial; la consecuencia final es el desempleo.

El salario del mercado se determina por el valor que la gente atribuye al trabajo que hace el trabajador. El trabajo se valora en el mercado porque empresarios y ahorristas, en su accionar de mercado se someten a la soberanía del consumidor (compuesta por trabajadores). Tales consumidores no están dispuestos a soportar la presunción, la vanidad o el amor propio de nadie; aspiran a que, se le sirva al menor costo posible.



2.4.5. EFECTOS DE LAS FLUCTUACIONES DEL MERCADO LABORAL SOBRE LOS SALARIOS

Como se mencionó anteriormente, el trabajo es un factor de producción. El salario que el trabajador pueda conseguir por su trabajo depende de las circunstancias del mercado.²¹

La cantidad y la calidad de trabajo que cada uno podemos ofrecer es función de las condiciones personales -heredadas o adquiridas-. Las condiciones heredadas: no podemos variarlas; constituyen herencia que, al nacer, recibimos de nuestros padres.

El hombre dentro de los rigurosos límites señalados por la naturaleza, puede cultivar sus heredadas habilidades especializándose en determinados trabajos. El interesado o sus padres soportan los gastos que exige la educación con miras a adquirir destrezas o conocimientos que le permitirán desempeñar específicos trabajos. La instrucción o aprendizaje especializa al hombre; restringiendo el campo de sus posibles actividades, el interesado incrementa su habilidad para practicar predeterminadas obras. Las molestias y sin sabores, la desutilidad del esfuerzo exigido por la consecución de tales habilidades, los gastos monetarios, todo ello se soporta confiando en que las incrementadas ganancias futuras compensarán ampliamente esos mencionados inconvenientes. Los costos constituyen una inversión; consecuentemente, estamos ante una especulación. Depende de la futura disposición del mercado laboral el que la inversión resulte o no rentable. Al especializarse, el trabajador adopta la condición de especulador y empresario. La disposición del mercado laboral dirá mañana si su previsión fue o no acertada, proporcionando al trabajador las correspondientes ganancias o infiriéndole las oportunas pérdidas. Consecuentemente, el interés personal de cada trabajador se orienta en predeterminado sentido tanto en lo que se refiere a sus heredadas aptitudes como en lo que se refiere a las destrezas posteriormente adquiridas.

²¹ Ibidem.



El trabajador vende su trabajo al salario que le permite el mercado laboral en cada caso. Dentro de la economía de rotación uniforme, la suma de los precios que el empresario paga por los factores complementarios coincide -descontada la preferencia temporal- con el precio del bien producido. Dentro de la economía cambiante, los cambios que registra la estructura del mercado hacen que se distancien entre sí las mencionadas magnitudes. Según Rivas (2014), las ganancias o pérdidas que, consecuentemente, se producen no afectan al trabajador. Afectan al empresario. La incertidumbre del futuro sólo afecta al trabajador por vía de:

1. Los costos que, en forma de tiempo, desutilidad o dinero; el trabajador pueda haber soportado al especializarse en específico cometido.
2. Los costos impuestos por los desplazamientos efectuados para ubicarse en determinado lugar de trabajo.
3. Los contratos a plazo ya que, durante el convenido período contractual, pueden variar los correspondientes salarios e incluso la solvencia del empresario.

2.4.6. EL MERCADO LABORAL Y EL SALARIO

Salario es el precio pagado por el trabajo. El monto de los salarios depende del precio que (al contratarse el correspondiente trabajo) se supone cabrá exigir por la producción del caso. El trabajador puede vender su trabajo a un empresario dispuesto a combinar ese trabajo con factores materiales de producción y servicios de terceras personas; o el trabajador se puede lanzar a efectuar esa combinación de factores de producción por su propia cuenta y riesgo.²²

El salario final es único que (en el mercado) corresponde a un trabajo de la misma condición y calidad. El salario coincide con el valor del fruto del trabajo. Estamos ante

²² Ibidem.



bienes engendrados gracias a la consciente combinación de trabajo y específicos factores materiales de producción.

En la economía dinámica, los salarios vigentes tienden a igualarse con los salarios finales. Pero, tal tendencia exige tiempo. La duración del período de ajuste depende del tiempo que requiera: el adiestramiento de los oportunos trabajadores para esos nuevos trabajos; o el traslado de los necesarios trabajadores desde otros lugares de trabajo.

También influyen en la duración del período de ajuste, factores subjetivos como la información y conocimiento que tengan los potenciales trabajadores: de las condiciones de trabajo y del «porvenir» laboral en los cometidos de referencia. Ese ajuste constituye «empresa» especulativa, ya que: prepararse para un trabajo distinto; y cambiar de residencia; suponen costos diversos que los trabajadores sólo están dispuestos a soportar cuando creen, que la futura disposición del mercado los hará rentables.

Lo que otorga condición particular al mercado laboral es que el trabajador: aparece como fuente de capacidad laboral, y se presenta como ser humano; siendo imposible separar al individuo como tal de su actuación como trabajador.

Para el trabajador tiene importancia cuál será (entre los trabajos que puede ejecutar): el trabajo que efectivamente realice, el lugar geográfico donde haya de ejecutarla, y las condiciones y determinadas circunstancias bajo las que haya de trabajar. El «observador» tal vez califique de ridículos prejuicios, aquellos prejuicios que inducen al trabajador a preferir específicos trabajos, así como ubicaciones y determinadas circunstancias de trabajo. El trabajador (al ponderar la propia fatiga e incomodidad) contrasta la específica desutilidad del trabajo en sí con la retribución ofrecida; y sopesa las circunstancias y detalles de importancia subjetiva para el trabajador interesado. El que el trabajador renuncie a unos mayores ingresos por no salir de su país, prefiriendo permanecer en su país, es conducta dictada por las mismas consideraciones que inducen al rico sin empleo



a vivir en la capital, donde la vida es más cara, despreciando lo barato de vivir fuera de la capital. Consumidor y trabajador constituyen una misma y única persona; sólo merced al teórico razonar diferenciamos entre sí las distintas funciones sociales, distinguiendo esas dos facetas diferentes en tal y única persona. Sin embargo, el hombre al actuar no puede dividir su personalidad por una única fuerza, y proceder, de un modo, como ofertante de trabajo y, de otro modo, como consumidor de los correspondientes ingresos.

Lugar de nacimiento, idioma, educación, creencia religiosa, mentalidad, lazos familiares y medio social; influyen poderosamente en el trabajador; de tal suerte que, al optar por determinado trabajo o determinado lugar de trabajo, jamás se guía exclusivamente por el monto salarial. Esos salarios que (para los distintos tipos de trabajo) prevalecerían en el mercado laboral si los trabajadores: no discriminaran en razón del lugar de trabajo; y (en caso de igualdad retributiva) no prefirieran unas ubicaciones a otras; se denominan salarios standard S . Pero como los trabajadores (por las razones antes consignadas) valoran distintamente los diferentes lugares de trabajo; aparecen los efectivos salarios de mercado M , no pudiendo coincidir las respectivas cantidades de M y S . Denominamos factor de afección A , a la máxima diferencia que pueda darse entre M y S , sin que el trabajador varíe su ubicación. Tal factor de afección a determinado lugar, puede ser de signo positivo o negativo. Son diferentes los costos del transporte de los bienes de consumo a los distintos posibles lugares de trabajo.

El oportuno suministro de ciertas zonas supone costos menores; para otras zonas, en cambio, dichos costos son mayores. Igualmente se diferencian unas zonas geográficas de otras; por la cantidad de gastos que es necesario efectuar para obtener un mismo resultado. El trabajador, para conseguir idéntica satisfacción, ha de gastar más en unas zonas que en otras zonas, con independencia del correspondiente factor afectivo. Existen zonas donde el trabajador puede evitar determinados gastos sin que ello implique reducción de su material bienestar. Esos gastos que el trabajador efectúa para conseguir idéntica



satisfacción en determinadas zonas (+) o aquellos otros gastos que le cabe ahorrarse (-); podemos agruparlos bajo el nombre de factor costo C.

El factor costo, para una determinada zona, puede ser de signo positivo o negativo. Supongamos: que no existieran obstáculos institucionales que impidieran o dificultaran el desplazamiento de bienes de capital, trabajadores y bienes de consumo de un lugar a otro; y que a los trabajadores les resultara indiferente el habitar y trabajar en unos lugares u otros. Bajo tales supuestos, la población, tendería a distribuirse sobre la tierra: según la productividad material de los correspondientes factores primarios de producción; y con arreglo a la ubicación antes dada a los subsistentes factores de producción inconvertibles. El salario pagado por un mismo tipo de trabajo, descontado el factor costo, tendería a alcanzar una cifra uniforme en todo el mundo. Calificamos de sobrepobladas las zonas donde M es menor a S más (positivo o negativo) A y más (positivo o negativo) C; es decir, aquellas zonas donde M es menor que $S + A + C$. Calificamos de sub pobladas las zonas donde M es mayor que $S + A + C$. En ausencia de obstáculos institucionales; los trabajadores emigran de las zonas relativamente sobrepobladas a las zonas relativamente sub pobladas hasta el momento en que M se iguala con $S + A + C$. Todo lo anterior es aplicable a los movimientos migratorios de quienes trabajan por cuenta propia vendiendo su trabajo a través de los correspondientes bienes o servicios²³.

2.5. COOPERATIVAS

Según la Alianza Cooperativa Internacional, en su Declaración sobre Identidad y Principios Cooperativos, adoptados en Manchester, se define a la cooperativa como: "Una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a

²³ RIVAS, Pablo (2014). El marco teórico de la Política Laboral y Salarial. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos.



sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controladas."²⁴.

Michelsen (1994: Págs. 28, 29), indica que una cooperativa surge al integrarse dos tipos de organización con objetivos muy diferentes:²⁵

- Una empresa que trata de maximizar el beneficio cuantitativo. Esto es, una lógica estratégica caracterizada por la gestión económica y las relaciones contractuales formales.
- Una asociación que trata de alcanzar unos objetivos cualitativos limitados por factores económicos. Esto es, una lógica comunitaria centrada en valores, confianza y ayuda mutua.

Por tanto, es difícil juzgar el funcionamiento de las cooperativas según una sola de esas dos dimensiones. La dinámica cooperativa se diferencia de la de otras organizaciones en que, cuando la parte empresarial desaparece, puede persistir la asociativa (cosa que no sucede en las entidades centradas en maximizar el lucro), mientras que, si desaparece la asociación, queda una empresa sin características mutualistas (se suele decir que en estos casos la cooperativa ha degenerado).

Adicionalmente se puede mencionar:

- Desde un enfoque jurídico, Martínez (2001: Pág. 59) indica que la cooperativa presenta la concurrencia de un objetivo lucrativo (predicable en toda sociedad) y otro social (que explica su especificidad como tipo societario).
- Aranzadi (1988: Pág. 90) estructura la idea visualizando dos niveles superpuestos: una infraestructura empresarial (base fuerte y eficaz) rodeada por una superestructura asociativa (redes sociales y flexibilidad). Este autor enfoca la naturaleza cooperativa en la combinación de dos realidades: la empresa: los socios

²⁴ ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1995). Declaración sobre Identidad y Principios Cooperativos, adoptados en Manchester. México ACI.

²⁵ MICHELSEN, J. (2008). La Organización Cooperativa. Ejemplos de Cooperativas Públicas y Económicas. REVESCO N° 95 - Segundo Cuatrimestre 2008 - ISSN: 1885-8031



integran una serie de actividades en la cooperativa; y el mercado: los socios dejan a la libre competencia otras transacciones.

Estas aproximaciones huyen de ver el espacio económico de forma discreta, esto es, formado por una serie de realidades diferentes separadas entre sí (mercado frente a empresa). La visión económica contractual de WILLIAMSON (1975, 1979) dibuja una realidad continua, donde múltiples agentes se organizan más o menos intensamente entre sí para minimizar los costes que conlleva cada contexto transaccional.

Figura N° 1 La cooperativa como organización intermedia entre empresa, asociación, mercado y movimiento social

		Lógica de la Interacción		
		Cálculo	Ideas	Espontaneidad
Formas de Interacción	Jerarquía	Empresa	Asociación	Clan
	Red	Mercado	Movimiento social	Círculo de amistad

Cooperativa

Fuente: Coque Martínez, Jorge, 2008, Pág. 73.

Según Coque, las diferentes posiciones recogidas en este epígrafe pueden sintetizarse en los siguientes conceptos básicos:²⁶

- Empresa: toda cooperativa es, en esencia, una empresa.
- Objetivos comunes: esa empresa ha sido específicamente creada para satisfacer los intereses comunes de unos socios constituidos como colectivo de emprendedores.

²⁶ Ibidem 23.



- Principio de identidad: esos socios son, a la vez, propietarios y usuarios de la empresa. Esto intensifica su interés en participar, y los objetivos comunes fundamentan que ello se haga democrática y equitativamente.
- Resistencia y flexibilidad: los vínculos especiales así establecidos refuerzan la dinámica asociativa y mercantil de la empresa, dentro y fuera de la misma.
- Cultura empresarial propia: parte de la fuerza del cooperativismo surge de compartir internacionalmente una ideología sólidamente asentada que cobra forma en los valores y principios cooperativos de la ACI.

Para Coque, esta interpretación del cooperativismo permite distinguir entre cooperativas –empresas donde se participa- y no cooperativas -empresas donde no se hace, o se hace deficientemente-. Muchas Sociedades Cooperativas formales (escritas con mayúsculas) no lo son en realidad - violan el principio de identidad (la participación)- y muchas organizaciones bajo otros modelos jurídicos funcionan como cooperativas de hecho (escritas con minúsculas).²⁷

2.5.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS

La sociedad cooperativa se constituirá mediante escritura pública, que deberá ser inscrita en un Registro de sociedades cooperativas de acuerdo a Ley. Con la inscripción adquirirá personalidad jurídica.²⁸

En las cooperativas pueden ser socios, en función de la actividad cooperativizada, tanto las personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes. Salvo en aquellos supuestos en que por esta u otra Ley se establezcan otros mínimos, las cooperativas de primer grado deberán estar integradas, al menos, por 10 socios.

²⁷ Ibidem 24.

²⁸ REVISTA SÚPER CONTABLE (2012). Sociedad Cooperativa: Concepto y características principales de su régimen jurídico. Septiembre/2012, Barcelona.



Las cooperativas de segundo grado deberán estar constituidas por, al menos, 3 cooperativas.

Los Estatutos establecerán los requisitos necesarios para la adquisición de la condición de socio, de acuerdo con lo establecido en una norma legal. Los Estatutos podrán prever la existencia de socios colaboradores en la cooperativa, personas físicas o jurídicas, que, sin poder desarrollar o participar en la actividad cooperativizada propia del objeto social de la cooperativa, pueden contribuir a su consecución.

2.5.2. EL SECTOR DE COOPERATIVAS DE BOLIVIA

En Bolivia, el sector de Cooperativas, está regulado por la Ley General de Cooperativas, Ley N° 356, Ley de 11 de abril de 2013. Entre las principales disposiciones tenemos:

1. Concepto. Es una asociación sin fines de lucro, de personas naturales y/o jurídicas que se asocian voluntariamente, constituyendo cooperativas, fundadas en el trabajo solidario y de cooperación, para satisfacer sus necesidades productivas y de servicios, con estructura y funcionamiento autónomo y democrático. (Art. 4).
2. Socios. Son asociadas y asociados de las cooperativas, las personas naturales o jurídicas que libremente decidan ingresar, cumpliendo los requisitos establecidos en esta Ley. (Art. 32).
3. Participación societaria. La participación societaria se formaliza a través de un documento representativo de deuda emitida por la Organización de las Cooperativas, conforme al reglamento específico aprobado en Asamblea General Extraordinaria, cuyas condiciones y peculiaridades serán establecidas en el Decreto Supremo reglamentario de la presente Ley 356 y estatuto orgánico de la cooperativa. El certificado de participación podrá ser otorgado preferentemente a las asociadas y los asociados o a personas ajenas a la Cooperativa.



4. Solidaridad. Es el interés por la colectividad, que permite desarrollar y promover prácticas de ayuda mutua y cooperación entre sus asociadas y asociados y de éstos con la comunidad.
5. Igualdad. Las asociadas y los asociados tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades de acceder a los beneficios que brinda la Cooperativa, sin que existan preferencias ni privilegios para ninguna asociada o Asociado.
6. Reciprocidad. Prestación mutua de bienes, servicios y trabajo para beneficio común, desarrollados entre asociadas y asociados, entre cooperativas y de éstas con su entorno, en armonía con el medio ambiente.
7. Equidad en la Distribución. Todas las asociadas y los asociados deben recibir de forma equitativa, los excedentes, beneficios y servicios que otorga la cooperativa, en función de los servicios utilizados o la participación en el trabajo.
8. Finalidad Social. Primacía del interés social por encima del interés individual.
9. No Lucro de Sus Asociados. Exclusión de actividades con fines especulativos, de forma que no se acumulen las ganancias para enriquecer a las asociadas o los asociados.



MARCO DE POLÍTICAS, NORMAS E INSTITUCIONES



CAPÍTULO III MARCO DE POLÍTICAS, NORMAS E INSTITUCIONES

En esta sección se realiza un análisis de las disposiciones legales relacionadas con el tema abordado en el presente Proyecto de Grado

3.1. MARCO NORMATIVO

3.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

La Constitución Política del Estado en su Artículo 20°, señala que “es responsabilidad del Estado en todos sus niveles de gobierno, la provisión de los servicios básicos a través de entidades públicas, mixtas, cooperativas o comunitarias. En los casos de electricidad, gas domiciliario y telecomunicaciones se podrá prestar el servicio mediante contratos con la empresa privada. (Párr. 1).

En este mismo artículo se establece además que “La provisión de los servicios debe responder a los criterios de universalidad, responsabilidad, accesibilidad, continuidad, calidad, eficiencia, eficacia, tarifas equitativas y cobertura necesaria; con participación y control social.” (Párr. 2).

En el Artículo 55°, se hace referencia al sistema cooperativo: “el sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados. El Estado fomentara y regulara la organización de cooperativas mediante ley.”

En el Art. 335°, se establece que “las cooperativas de servicios públicos serán organizaciones de interés colectivo, sin fines de lucro y sometidas a control gubernamental y serán administradas democráticamente.” (Párr. 1)



“La elección de sus autoridades de administración y vigilancia será realizada de acuerdo a sus propias normas estatutarias y supervisadas por el Órgano Electoral Plurinacional. Su organización y funcionamiento serán regulados por ley.” (Párr. 2).

3.1.2 LEY GENERAL DE TELECOMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, LEY N° 164

La Ley N° 164, Ley General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, fue promulgada el 8 de agosto de 2011.

3.1.2.1. DISPOSICIONES GENERALES

La Ley N° 164, “tiene por objeto establecer el régimen general de telecomunicaciones y tecnologías de información y comunicación, del servicio postal y el sistema de regulación, en procura del vivir bien garantizando el derecho humano individual y colectivo a la comunicación, con respeto a la pluralidad económica, social, jurídica, política y cultural de la totalidad de las bolivianas y los bolivianos, las naciones y pueblos indígena originario campesinos, y las comunidades interculturales y afrobolivianas del Estado Plurinacional de Bolivia.” (Art. 1°).

El Art. 2° establece los objetivos de la Ley de Telecomunicaciones. Entre los más importantes se tiene a:

- Garantizar la distribución equitativa y el uso eficiente del recurso natural y limitado del espectro radioeléctrico.
- Asegurar el ejercicio del derecho al acceso universal y equitativo a los servicios de telecomunicaciones, tecnologías de información y comunicación, así como del servicio postal.
- Garantizar el desarrollo y la convergencia de redes de telecomunicaciones y tecnologías de información y comunicación.



- Precautelar la conservación del medio ambiente mediante el aprovechamiento responsable y planificado del espectro radioeléctrico, la instalación adecuada de infraestructura para el bienestar de las generaciones actuales y futuras.
- Promover el uso de las tecnologías de información y comunicación para mejorar las condiciones de vida de las bolivianas y bolivianos.

El Artículo 4° establece el ámbito de aplicación de la Ley N° 164:

- I. Personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, cooperativas y comunitarias que realicen actividades y presten servicios de telecomunicaciones y tecnologías de información y comunicación, originadas, en tránsito o terminadas en el territorio, así como del servicio postal en el Estado Plurinacional de Bolivia.
- II. Entidades territoriales autónomas departamentales, municipales e indígena originario campesinas.

El Artículo 14°, establece las atribuciones de la Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes (ATT), que es la Autoridad de Regulación del Sector, en lo que se refiere a telecomunicaciones, tecnología de información y comunicación y servicio postal.

3.1.2.2. PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El Artículo 25°, establece las características de la operación de redes y prestación de servicios:

- I. El Estado a través de la Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes otorgará autorizaciones para la operación de redes y provisión de servicios mediante licencias y contratos en los términos de la presente Ley.



- II. La provisión de los servicios de telecomunicaciones y tecnologías de información y comunicación, se realizará a través de entidades públicas, mixtas, cooperativas, comunitarias y empresas privadas.

3.1.2.3. TARIFAS

Según el Artículo 43°, la Política Tarifaria, consiste en lo siguiente:

- I. El nivel central del Estado a través de la Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes, regulará el régimen general de tarifas y precios a los servicios de telecomunicaciones y tecnologías de información y comunicación, provistos en todo el territorio nacional, independientemente de su cobertura, de acuerdo a condiciones y metodologías establecidas en el reglamento de la presente Ley.

3.1.2.4. SERVICIOS DE INTERNET

El Artículo 51°.regula los servicios socios y/o clientes sobre Internet:

- I. Los operadores de servicios socios y/o clientes sobre internet, con autorizaciones de la Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes, podrán estructurar sus redes en forma libre de manera de obtener la mayor eficiencia de ellas y proporcionar una adecuada calidad del servicio conforme a sus características técnicas, cumpliendo con las disposiciones legales, reglamentarias y técnicas de telecomunicaciones, que correspondan de acuerdo a la presente Ley, al reglamento, su licencia y a la normativa aplicable, según su naturaleza.
- II. El reglamento a la presente Ley debe establecer las condiciones y características del servicio socios y/o cliente de voz sobre internet, entendido como el servicio



que permite las comunicaciones que se realicen entre usuarias o socios y/o clientes de este servicio y usuarias o socios y/o clientes de la red pública telefónica o de otra red de un operador o proveedor de servicio socios y/o cliente del mismo tipo, o viceversa, para lo cual requiere contar entre otros aspectos, con interconexión y numeración.

3.1.3. LEY N° 356, LEY GENERAL DE COOPERATIVAS (DE 11 DE ABRIL DE 2013)

De acuerdo al Capítulo III De la clasificación de las Cooperativas, en el Artículo 23°, se definen los siguientes sectores y clases de Cooperativas:

I. Las cooperativas se clasifican en los siguientes sectores:

1. Sector de Producción: a. Minera. b. Artesanal. c. Industrial. d. Agropecuaria. e. Otros emergentes de las necesidades sociales.
2. Sector de Servicios: a. Vivienda. b. Ahorro y crédito. c. Consumo. d. Educación. e. Transporte. f. Turismo. g. Salud. h. Comercialización para coadyuvar la actividad cooperativa. i. Otros emergentes de las necesidades sociales.
3. Sector de Servicios Públicos: a. Telecomunicaciones. b. Electricidad. c. Agua y Alcantarillado. d. Otros emergentes de las necesidades sociales.

II. Para los efectos de esta Ley, por su extensión, las cooperativas pueden ser las siguientes:

1. Cooperativas de Objeto Único. Aquellas que se constituyen y organizan para realizar un solo objeto de acuerdo a disposición sectorial.
2. Cooperativas Integrales. Aquellas que en cualquiera de los sectores o actividades que realizan, abarcan todas las etapas de una cadena productiva, en un mismo proceso económico de producción, industrialización y/o comercialización.
3. Cooperativas Multiactivas. Aquellas que realizan diversas actividades en los sectores de producción y de servicios.



3.1.4. DECRETO SUPREMO N° 1391, 24 DE OCTUBRE DE 2012

El D.S. 1391, es el Reglamento a la Ley General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, a través de la reglamentación a la referida ley.

Artículo Único. - Se aprueba el Reglamento General a la Ley N° 164, de 8 de agosto de 2011, Ley General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, para el Sector de Telecomunicaciones, que en Anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Todos los aspectos complementarios que se requieran para la aplicación de la Ley N° 164 y del Reglamento General para el Sector de Telecomunicaciones, serán establecidos mediante Resolución Ministerial por el Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda.

3.1.5. LEY GENERAL DEL TRABAJO

La Ley General del Trabajo “determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.” (Art. 1°)

“Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por



presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.” (Art. 2°)

“Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.” (Art. 4°)

“El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores.” (Art. 5°)

“El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.” (Art. 6°)

“Si el contrato no determina el servicio a prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar el que corresponda a su estado y su condición, dentro del género de trabajo que forme el objeto de la empresa.” (Art. 7°)

“Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.” (Art. 52°)

“Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%,



según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple (Art. 23° del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959).” (Art. 55°)

3.1.5.1. REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO. DECRETO SUPREMO N° 224 DE 23 DE AGOSTO DE 1943

“No están sujetos a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni de este Reglamento, los trabajadores agrícolas, los funcionarios y empleados públicos y del Ejército.” (Art. 1°)

“Para la interpretación de la ley y del presente Reglamento, toda vez que se emplee la palabra "trabajador" se entenderá conjuntamente a empleados y obreros; por "menor" al trabajador de uno u otro sexo que, no habiendo cumplido los diez y ocho años de edad, exceda de los catorce. Toda vez que el presente Reglamento exija la intervención del Inspector del Trabajo y no exista este funcionario en el lugar será reemplazado por la autoridad superior inmediata.” (Art. 2°)

“Remuneración o salario es el que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos invistan carácter permanente.” (Art. 39°)

“Al efectuarse el pago de salarios el patrono deducirá las sumas correspondientes al impuesto a la renta, a los aportes para las cajas de seguro social y las demás que determinen las leyes, la autoridad judicial competente o los contratos.” (Art. 42°)

“El patrono no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de los salarios por alquiler de habitaciones, luz, agua, atención médica y medicamentos, uso de herramientas, o por multas no autorizadas por el reglamento interno del



establecimiento, aprobado por el Ministerio del Trabajo, salvo lo dispuesto por las leyes civiles.” (Art. 43°)

3.1.6. ESTATUTO ORGÁNICO DE COTEL (COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES “LA PAZ”, COTEL LA PAZ LTDA.)

3.1.6.1. CONSTITUCIÓN, DENOMINACIÓN, DOMICILIO, OBJETO Y DURACIÓN

En el Capítulo I, se establecen antecedentes, constitución, denominación y domicilio:

El Artículo 1, hace referencia a los Antecedentes y Constitución de COTEL: “Al amparo de lo dispuesto por la Ley General de Sociedades Cooperativas, de 13 de septiembre de 1958, por Resolución de Consejo Nacional de Cooperativas N° 03496, de 15 de enero de 1988, se procede al reconocimiento de la personalidad jurídica de la COOPERATIVA DE TELÉFONOS AUTOMÁTICOS COTEL LA PAZ LTDA. Inscrita en el Registro Nacional de Cooperativas con el N° 3215, cambiando la forma y la naturaleza jurídica de la que fuera la empresa de Teléfonos Automáticos La Paz Sociedad Anónima (TASA), a la forma jurídica de Sociedad Cooperativa, como una entidad sin fines de lucro.”

“Su denominación será: COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES “LA PAZ” LIMITADA, su sigla es COTEL LA PAZ LTDA. y su marca institucional incorpora los siguientes elementos gráficos: El cerro Illimani diseñado de manera geométrica, los pinos gemelos del cooperativismo encerrados dentro de un círculo que representa la continuidad del ciclo vital. El anaranjado es el color institucional, desprendido de la composición del arco iris.” (Art. 2°)

“COTEL LA PAZ LTDA, tiene como domicilio legal la ciudad de La Paz, en la Avenida Mariscal Santa Cruz N° 980, Edificio Gran Centro I.” (Art. 3°)



El Artículo 4°, establece el Fundamento Cooperativo Constitucional: “COTEL LA PAZ LTDA, está organizada en el marco de los principios del sistema cooperativo señalado por el artículo 55 de la Constitución Política del Estado, la legislación vigente sobre la materia y la doctrina internacional cooperativista. Aplica la participación igualitaria, el control social y administración democrática, la libertad de pensamiento, expresión y culto religioso el trabajo solidario y la cooperación entre socios en todos sus servicios que presta y en su relación con la sociedad civil.”

“COTEL LA PAZ LTDA, presta servicios públicos a favor de sus asociados y de la población usuaria y por tanto, es una organización de interés colectivo sometida al control gubernamental, de conformidad con el artículo 335 de la Constitución Política del Estado, la Ley General de Sociedades Cooperativas y las disposiciones legales en vigencia. Artículo 5. (Misión, Visión y Objetivos) “(párr. 2°)-

“COTEL LA PAZ LTDA, tiene la misión de ser un actor competitivo del sector de telecomunicaciones porque está reconocida, plenamente, por el nuevo marco constitucional y debe hacerlo con un carácter cooperativo, promoviendo el acceso a las telecomunicaciones, de diferentes tipos y formas de contenido, la información y conocimiento, de los socios y la población en general en el ámbito local, regional, nacional e internacional.” (Párr. 3°)

“COTEL LA PAZ LTDA, tiene como visión el ser una empresa social de primer nivel en el sector de las telecomunicaciones que aporta al desarrollo económico y social de sus asociados, así como del departamento de La Paz y del Estado Plurinacional de Bolivia.” (Párr. 4°)



Los objetivos de COTEL LA PAZ LTDA, son los siguientes:

1. Objetivo General:

Promover, ejecutar, fomentar y garantizar la prestación de servicios públicos de interés colectivo a favor de sus asociados y de la población usuaria, en el sector de telecomunicaciones, haciendo cumplir con el derecho fundamental que tienen las personas de acceso universal y equitativo, según el Artículo 20 de la CPE.

2. Objetivos Específicos:

- a) Prestar servicios públicos de comunicaciones electrónicas y satisfacer las necesidades y derechos de la población, los socios, usuarios y consumidores de manera solidaria, efectiva, eficaz, transparente, confiable y con calidez.
- b) Promocionar y cumplir con el derecho a la información, aprovechamiento y alfabetización tecnológica basados en políticas sociales institucionales.
- c) Promover los servicios de telecomunicaciones en los marcos del respeto a la identidad cultural, las tradiciones y basada en el diálogo y la cooperación entre los socios cooperativistas y de éstos con la sociedad.
- d) Ampliar la prestación de servicios a las áreas rurales, del Departamento de La Paz, para apoyar el desarrollo de redes de comunicación que sirva para utilizar adecuadamente sus conocimientos y potencialidades regionales.
- e) Planificar, operar, mantener y evaluar proyectos según los resultados de gestión para promover políticas, estrategias, lineamientos y líneas de acción institucionales, preservando el patrimonio de los socios y dando continuidad a los servicios.
- f) Consolidar la presencia competitiva de COTEL LA PAZ LTDA., en armonía con la conducción del sector de las telecomunicaciones y comunicaciones electrónicas, mediante su interconexión con la red y el sistema nacional e internacional de telecomunicaciones, además de otras vías de transporte de información de carácter digital.



- g) Contribuir a la reducción de la brecha tecnológica, social y digital, promoviendo el desarrollo de servicios de banda ancha y optimizando el uso de recursos humanos y materiales.
- h) Operar y suministrar servicios públicos convergentes de telecomunicaciones a sus socios y a terceros, bajo criterios de diversidad, universalidad, responsabilidad, accesibilidad, continuidad, calidad, eficiencia, eficacia, tarifas equitativas y cobertura necesaria, con participación y control social.
- i) Fomentar el espíritu de solidaridad y ayuda mutua entre todos los socios y propender a la creación de una auténtica conciencia cooperativa.
- j) Gestionar, ante los órganos públicos plurinacionales, departamentales, regionales y de los pueblos indígenas originarios campesinos, las disposiciones normativas, los convenios interinstitucionales y otras acciones y solicitudes.
- k) Asociarse con personas colectivas del sector de telecomunicaciones para el cumplimiento de los objetivos generales y específicos, velando en todo momento por los intereses económicos y sociales de la Cooperativa y manteniendo su personalidad jurídica.
- l) Ejercer las actividades necesarias y suficientes para el desarrollo institucional de COTEL LA PAZ LTDA. y del sistema cooperativo nacional.
- m) Desarrollar programas de educación cooperativa para los socios sin erogaciones que comprometan el patrimonio de la Cooperativa, exceptuándose únicamente el costo del material bibliográfico técnico indispensable.

El Art. 6º, establece que la legislación aplicable, en “COTEL LA PAZ LTDA., se regirá por la Constitución Política del Estado, la Ley General de Sociedades Cooperativas y disposiciones conexas y complementarias, la legislación sobre comunicación, información y telecomunicaciones, el presente Estatuto y la normativa reglamentaria emitida por las autoridades legalmente constituidas. En su calidad de operador de



telecomunicaciones se registrará por el marco normativo y reglamentario vigente en el Estado Plurinacional de Bolivia.”

De igual manera se define que “COTEL LA PAZ LTDA., tiene duración indefinida.”

El Artículo 8º, señala que “La Cooperativa excluirá de todos sus actos y operaciones toda forma y expresión de discriminación y racismo. Los socios y usuarios deben interponer la denuncia de conformidad a Reglamento Vigente.”

3.2. TELECOMUNICACIONES

La telecomunicación es toda transmisión y recepción de señales de cualquier naturaleza electromagnética, que contengan signos, sonidos, imágenes o cualquier tipo de información que se desee comunicar a cierta distancia.²⁹

Por metonimia, también se denomina telecomunicación (o telecomunicaciones, indistintamente) a la disciplina que estudia, diseña, desarrolla y explota aquellos sistemas que permiten dichas comunicaciones; de forma análoga, la ingeniería de telecomunicaciones resuelve los problemas técnicos asociados a esta disciplina.³⁰ (Pérez, 2006)

Las telecomunicaciones incluyen una diversidad de tecnologías como ser: la radio, televisión, teléfono y telefonía móvil, comunicaciones de datos, redes informáticas o Internet. Gran parte de estas tecnologías, que nacieron para satisfacer necesidades militares o científicas, ha convergido en otras enfocadas a un consumo no especializado llamadas tecnologías de la información y la comunicación, de gran

²⁹ DICCIONARIO ESPAÑOL DE INGENIERÍA. Pub. Real Academia de Ingeniería de España, Madrid, 2014.

³⁰ PÉREZ YUSTE, Antonio. Sobre la etimología de Telecomunicación. Madrid: Colegio Oficial de Ingenieros en Telecomunicaciones, Madrid, 2006.



importancia en la vida diaria de las personas, las empresas o las instituciones estatales y políticas.³¹

3.2.1. EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO TELECOMUNICACIÓN

El término «telecomunicación» tiene su origen en el francés *Télécommunication*, palabra que inventó el ingeniero Édouard Estaunié al añadir a la palabra latina *communicare* — compartir— el prefijo griego *tele-* que significa *distancia*³². Con este término pretendía usar una misma palabra para denominar a la «*transmisión del conocimiento a distancia mediante el uso de la electricidad*», que hasta ese momento era la telegrafía y la telefonía, y lo publicó en *Traité Pratique de Télécommunication Électrique (Télégraphie Téléphonie)* de 1904.

De hecho, en esa época «telecomunicación» era sinónimo de modernidad, por lo que se incorporó al nombre de muchas compañías de la época como la "Compañía Ibérica de Telecomunicación" de Antonio Castilla López en 1916 o la "Compañía de Telecomunicación y Electricidad" en 1919.³³

3.2.2. RESEÑA HISTÓRICA

Las primeras tecnologías usadas en la telecomunicación usaban las señales visuales como las almenaras o las señales de humo, o acústicas como mediante el uso de tambores, cuernos o bramaderas.³⁴

³¹ Unión Internacional de Telecomunicaciones, Radiocomunicaciones (UIT-R) (2004). Reglamento de Radiocomunicaciones. Artículo 1, § 1.3. Consultado el 21 de agosto de 2018.

³² ADAMS, Harold (2004). Imperio y Telecomunicaciones. México: Ed. Wilcox.

³³ ADAMS, Harold (2004). Imperio y Telecomunicaciones. México: Ed. Wilcox.

³⁴ MEMORIAL DE INGENIEROS (2013). Historia de las comunicaciones. Madrid: Colegio de Ingenieros de Madrid, Pág. 8.



El dramaturgo griego Esquilo (525-456 a. C.) relata en su obra *Agamenón* que el personaje homónimo de la mitología comunicó a la ciudad de Argos, de la que era rey, y a su esposa Clitemnestra, la victoria de los aqueos sobre Troya mediante una cadena de señales de fuego que iban de un punto a otro (Bel, 1981: 32). Sin embargo, estas primeras manifestaciones técnicas no dieron como resultado sistemas de telecomunicación reales, sino que hasta la Edad Contemporánea no se inventaron formas para realizar comunicaciones a distancia. Fue el correo postal, en sus diferentes manifestaciones, el que asumió el papel de comunicar a las personas durante casi toda la historia.³⁵

Uno de los inventos más exitosos del siglo XIX, que aún es muy usado en nuestros días, fue el teléfono. Este invento hizo posible comunicarse utilizando la voz, aunque en un principio no se apostó por su desarrollo debido al éxito y el poder que ya tenía el telégrafo. De hecho, las primeras especulaciones sobre la posibilidad de transmitir la voz a distancia son muy anteriores a la invención del teléfono.³⁶

En el siglo XX, el desarrollo de las comunicaciones, se ha dado a partir de la extensión de cables submarinos. Se han tendido muchos más cables submarinos a lo largo de todo el planeta, mejorando las tecnologías existentes hasta el uso de la actual fibra óptica. Se calcula que hoy en día el 90 % del tráfico de Internet se transmite por cables submarinos —el resto, por satélites—.³⁷

La telecomunicación también se nutrió de los notables experimentos científicos de la época. Así, Heintich R. Hertz, reformuló las ecuaciones de Maxwell, que predecían la propagación de las ondas electromagnéticas, y en diversos experimentos en la década de

³⁵ AGUILAR P., Antonio y MARTÍNEZ L., Gaspar (2003). La telegrafía óptica en Cataluña. Estado de la cuestión. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* (Universidad de Barcelona) VII (137). ISSN 1138-9788.

³⁶ BEL, Daniel (1981). La telecomunicación y el cambio social, México: Ed. Cahiers.

³⁷ AGUILAR P., Antonio y MARTÍNEZ L., Gaspar (2003). La telegrafía óptica en Cataluña. Estado de la cuestión, Op. Cit.



1880 produciendo y midiendo sus propias ondas demostró que estas 'ondas hertzianas', como se llamó en la época a estos fenómenos electromagnéticos, se podían reflejar, refractar, polarizar, difractar e interferirse.³⁸

Otros muchos ampliaron estos experimentos —entre los que destaca Augusto Righi—, hasta conseguir una base que permitió la puesta en marcha de un nuevo sistema de telecomunicación, superior al telégrafo en eficiencia y eficacia: la radiocomunicación o 'telegrafía sin hilos'.³⁹

Marconi patentó, diseñó e implementó un sistema de radiocomunicación efectivo alrededor de todo el mundo bajo su supervisión. Marconi, con el apoyo financiero de su padre, empezó a desarrollar un sistema de telegrafía sin hilos a la temprana edad de veintiún años, en 1895. Experimentó de forma empírica con cohesores de Branly y antenas de fabricación casera en una finca de su padre, logrando transmisiones de hasta un kilómetro de distancia, hasta que en 1896 Marconi se desplazó a Londres para continuar con sus experimentos.⁴⁰

El siguiente artefacto revolucionario en las telecomunicaciones fue el módem que hizo posible la transmisión de datos entre computadoras y otros dispositivos. En los años 60 comienza a ser utilizada la telecomunicación en el campo de la informática con el uso de satélites de comunicación y las redes de conmutación de paquetes. La década siguiente se caracterizó por la aparición de las redes de computadoras y los protocolos y arquitecturas que servirían de base para las telecomunicaciones modernas (en estos años aparece la ARPANET, que dio origen a la Internet).⁴¹

3.2.3. TELEFONÍA FIJA

³⁸ BEL, Daniel (1981). La telecomunicación y el cambio social, Op. Cit.

³⁹ AGUILAR P., Antonio y MARTÍNEZ L., Gaspar (2003). La telegrafía óptica en Cataluña. Estado de la cuestión, Op. Cit. AGUILAR P., Antonio y MARTÍNEZ L., Gaspar (2003). La telegrafía óptica en Cataluña. Estado de la cuestión, Op. Cit.

⁴⁰ Adams, Harold. Imperio y Telecomunicaciones, Op. Cit.

⁴¹ Sanchez Ismael. (2015). ARPANET: EL ORIGEN DE INTERNET. 18/12/2018, de Walskium Magazine Sitio web: <http://www.walskium.es/magazine/tecnologia/arpamet-el-origen-de-internet/>



La telefonía fija es uno de los servicios de telecomunicaciones más antiguos. Consiste en la posibilidad de tener comunicación bidireccional (hablar y escuchar) a través de un teléfono (aparato receptor) conectado a una red por medio de un cable.⁴²

3.2.4. TV CABLE

La televisión por cable o CATV (Community Antenna Television), comúnmente denominada Video Cable o simplemente Cable, es un sistema de televisión por suscripción que se ofrece a través de señales de radiofrecuencia que se transmiten a los televisores por medio de redes de fibra óptica o cable coaxial.⁴³

3.2.6. PROVEEDORES DE SERVICIOS DE INTERNET

“Los proveedores de servicios de Internet (ISP), que comenzaron a surgir a finales de 1980 y principios de 1990, son las empresas y organizaciones que proporcionan a los usuarios el acceso a Internet y servicios relacionados”⁴⁴

Estos proveedores conectan los clientes a los clientes de otros proveedores de servicio por medio de redes. A menudo, los Proveedores de servicios de Internet (también llamados Proveedores de acceso a Internet) son empresas que proporcionan servicios de telecomunicaciones, incluyendo el acceso a las comunicaciones de datos y la conexión telefónica.

⁴² Disponible en: <http://www.tudecide.com/informacion/ques-es-la-telefonía-fija/>, consultado en fecha: 17/02/2017.

⁴³ Disponible en: www.definicionabc.com, consultado en fecha: 17/02/2017.

⁴⁴ Disponible en: <https://es.xfinity.com/resources/internet-service-providers.html>, en fecha: 22/02/2017.

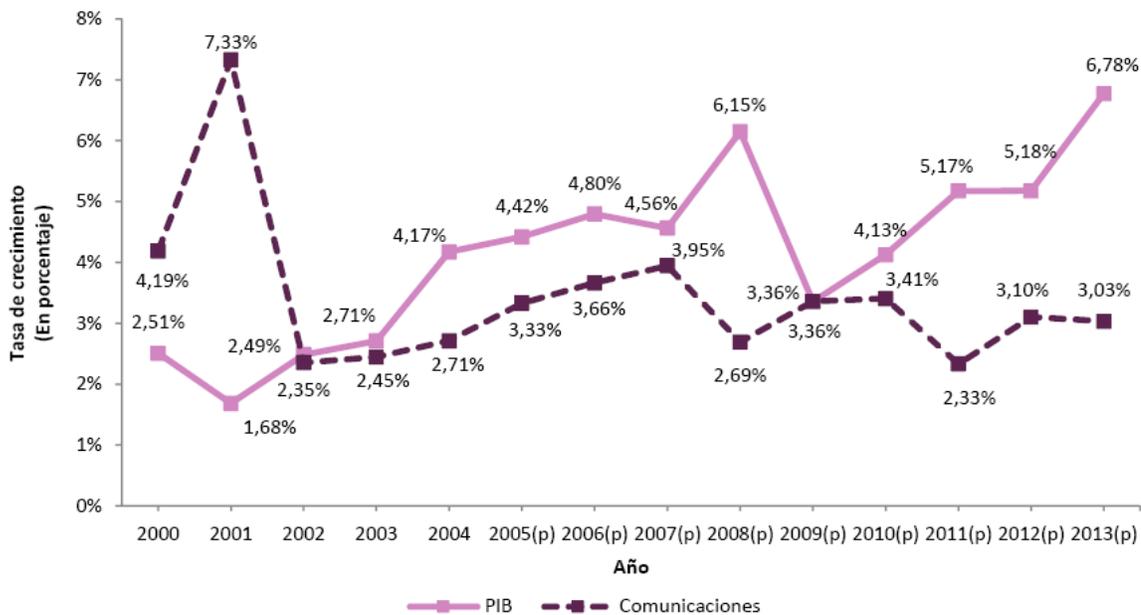


3.3. EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES EN BOLIVIA

El sector de Telecomunicaciones es uno de los sectores de mayor evolución y avance tecnológico en la economía nacional, debido a la relación directa existente entre los diferentes servicios y el desarrollo de nuevas tecnologías a nivel mundial. Haciendo indispensable un análisis del mismo con el objetivo de establecer el aporte de este sector al crecimiento de la economía, su estructura, los tipos de servicios y las tarifas correspondientes en nuestro país.⁴⁵

Entre 2000 y 2007 el Sector Comunicaciones presenta un comportamiento similar al del Producto Interno Bruto-PIB, alcanzando en este periodo un crecimiento promedio de 3,75% en Comunicaciones y 3,42% de crecimiento promedio del PIB. Ver Figura 4:

Figura N° 2 Contribución de las Telecomunicaciones al PIB, 2000-2013 (En millones de bolivianos; Base 1990)



Fuente: Unidad de Políticas Económicas (UDAPE). Diagnósticos Sectoriales – Telecomunicaciones 8, Pub. UDAPE, 2015.

⁴⁵ UNIDAD DE POLÍTICAS ECONÓMICAS – UDAPE (2016). Diagnósticos Sectoriales – Telecomunicaciones 8. La Paz: Pub. UDAPE.



A partir del año 2008 el comportamiento del Sector tiende a un menor crecimiento alcanzando en el año 2011 una tasa de crecimiento de 2,33%, siendo el más bajo en los últimos 14 años:

Durante el 2013, la tasa de crecimiento del Sector Comunicaciones fue de 3,03%, respecto al periodo anterior del año 2012. Entre los principales factores que incidieron en este crecimiento se encuentra el incremento de las inversiones tanto públicas como privadas en tecnología para mejorar el servicio y aumentar la cobertura.

3.3.1. INVERSIÓN

En el sector Telecomunicaciones de Bolivia, se pueden distinguir dos tipos: la inversión pública y la inversión privada.

La inversión pública ejecutada en general ha tenido un comportamiento positivo en relación a su crecimiento a partir del año 2004, en que alcanzó \$US. 601,61 millones hasta alcanzar en el año 2013 \$US. 3.780,7 millones el cual representa una tasa de crecimiento de 31,56% respecto a la gestión 2012.⁴⁶

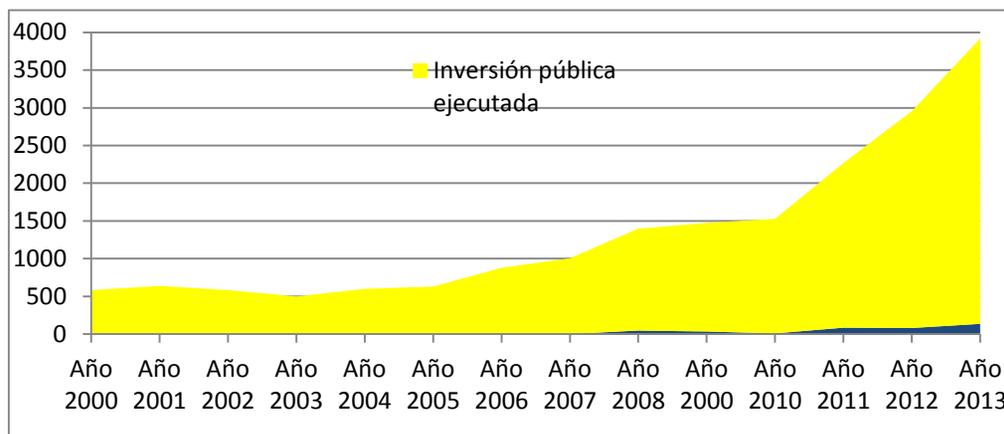
En relación el Sector Comunicaciones, la inversión pública ejecutada en infraestructura de comunicaciones en los últimos seis años ha presentado un incremento sustancial, dos años se destacan en este periodo de análisis, el año 2008 y el año 2011 donde las inversiones alcanzaron a \$US. 46,68 millones y \$US. 85,48 millones, respectivamente.

Estas inversiones principalmente están ligadas en tecnología e infraestructura, de la empresa ENTEL, se empezó a realizar inversiones no solo en tecnología sino en infraestructura para que de esta manera se pueda continuar y mejorar con el servicio que esta empresa proporciona y de esta forma satisfacer la demanda creciente de los usuarios en todo el territorio nacional. En la Figura 5, se puede observar un detalle de las inversiones públicas en Telecomunicaciones, en el período 2000 – 2013.

⁴⁶ Ibidem 44.



Figura N° 3 Inversiones en Telecomunicaciones



Año	Año 2000	Año 2001	Año 2002	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Inversión en el sector comunicación	0,11	0,03	0,04	0,03	0,14	0,29	1,28	1,4	46,68	36,51	8,84	85,48	81,96	137,93
Inversión pública ejecutada	583,49	638,82	584,73	499,80	601,61	629,18	879,47	1.005,41	1.351,22	1.439,40	1.521,12	2.181,55	2.873,74	3.780,73

Fuente: Elaboración en base a datos de UDAPE.



En lo que se refiera a la inversión privada en el sector de Telecomunicaciones entre los años 2006 y 2012, las inversiones por parte de los operadores privados prácticamente se han duplicado, como se observa en la siguiente Tabla:

Tabla N° 1 Inversión privada en Telecomunicaciones

N°	Operador	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	AXS BOLIVIA S.A.	372,7	5.283,4	1.860,2	1.335,9	1.272,6	2.127,6	1.319,1
2	BOLIVIA TEL S.A.	326,6	3.357,5	882,8	298,0	476,0	34,6	11,5
3	COMTECO LTDA.	6.809,4	16.540,9	16.844,3	18.758,4	13.703,1	18.415,2	21.348,6
4	COSSET LTDA.	3.110,8	6.776,3	3.702,5	64,2	577,4	0,0	185,6
5	COTABE LTDA.	151,1	557,5	157,7	129,2	57,5	153,6	0,0
6	COTAP LTDA.	5.395,6	1.742,3	1.307,0	139,0	425,3	180,9	10,7
7	COTAS LTDA.	16.869,6	11.034,6	15.182,6	19.233,5	13.067,1	14.001,2	5.581,3
8	COTEAUTRI LTDA.	579,4	239,8	515,3	948,7	646,4	143,4	225,7
9	COTECAR LTDA.	1,8	0,0	10,7	0,0	1,3	N/R	0,8
10	COTECO LTDA.	96,6	302,8	125,1	189,6	164,2	624,3	338,8
11	COTEGUA LTDA.	28,5	77,1	100,0	29,8	63,0	74,2	45,2
12	COTEL LTDA.	6.551,6	15.688,1	18.678,1	13.797,9	2.638,2	705,4	492,4
13	COTEMO LTDA.	4,3	0,7	0,0	N/R	0,0	N/R	0,0
14	COTEOR LTDA.	5.735,3	4.296,3	1.779,7	652,0	226,0	351,5	54,4
15	COTERI LTDA.	770,6	76,4	390,0	109,9	384,2	380,7	341,8
16	COTES LTDA.	618,0	195,1	775,0	4.843,0	11.347,5	5.149,9	3.508,5
17	COTEVI LTDA.	0,0	0,0	39,5	N/R	N/R	21,2	0,0
18	CABLE COLOR S.R.L.	28,9	14,5	34,2	59,1	66,0	0,0	0,0
19	UNETE TELECOMUNICACIONES S.A.	2.435,9	299,9	60,4	28,3	13,7	N/R	0,0
20	TRANSMEDES S.A.	N/A	N/A	0,0	84,2	233,2	185,5	0,0
21	UTECOM S.A.	N/A	N/A	18,2	N/R	N/R	N/R	0,0
22	HABLANDO TODOS S.R.L.	N/A	N/A	0,0	32,1	35,8	0	0
23	BOLITEL S.R.L.	0	0	0	0	0	14,4	0
24	NUEVATEL, TELECEL Y ENTEL	67.885,9	86.978,3	100.648,1	174.948,7	185.116,8	226.936,4	207.030,2
	TOTAL	117.772,6	153.461,5	163.111,4	235.681,5	230.515,3	269.500,0	240.494,6

Fuente: Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes – ATT.

En el año 2013 se destinaron \$US. 137,93 millones en infraestructura en el Sector Comunicaciones, lo que representó una participación del 3,65% respecto al total de la inversión pública y una tasa de crecimiento de 68,29% respecto al periodo anterior del



año 2012, incremento que se debe a los diferentes proyectos que se vienen realizando para aumentar la cobertura y mejorar el servicio.

Esta situación se debe a la alta competencia existente en este sector, pasando del año 2006 de \$US. 117 millones a \$US. 241 millones de dólares en el año 2012. En el año 2012 las inversiones realizadas por las tres empresas más importantes del mercado alcanzan a \$US. 207 millones, lo cual representa el 86% de participación de toda la inversión realizada en ese año

En lo referente a las inversiones realizadas por parte de las cooperativas telefónicas, COMTECO LTDA y COTAS LTDA, realizaron inversiones en la gestión 2012, con una participación de 8,9%, y 2,3%, respectivamente.

3.3.2. INGRESOS NETOS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES

En relación a los ingresos netos del sector Telecomunicaciones, durante la gestión 2014, el conjunto del sector generó ingresos netos por Bs12.387 millones equivalentes a USD1.779 millones provenientes de la prestación de los servicios de voz, datos, distribución de señales brindados a los usuarios y los servicios.⁴⁷

El total de los ingresos generados por el sector en la gestión pasada representa el 5,21% del Producto Interno Bruto (PIB) de Bolivia, lo que hace evidente la importancia de las telecomunicaciones en el conjunto de la economía. En 2013, los ingresos del área sumaron Bs11.841 millones con un aporte del 5,50% del PIB.

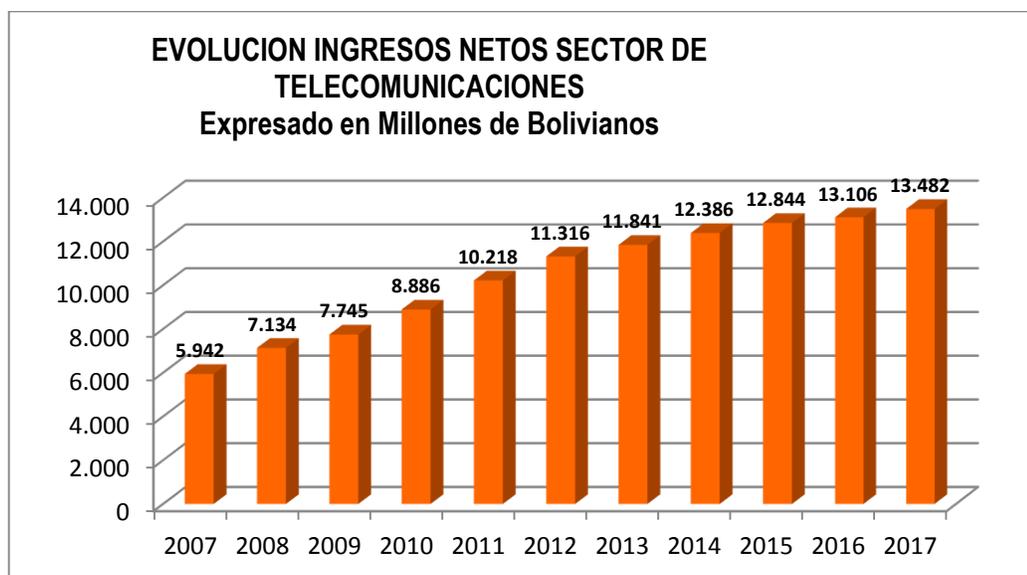
Los ingresos netos generados por servicios minoristas o servicios brindados a los usuarios, en 2014, fueron de Bs 9.547 millones, equivalentes a USD1.372 millones, que representa un 6% más que la gestión 2013, al margen de los servicios que se encuentran en el gráfico forman parte de los servicios minoristas otros como telefonía pública y otros con menor participación. En cuanto al mercado mayorista, en 2014 los ingresos netos generados

⁴⁷ AUTORIDAD DE REGULACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – ATT. Memoria Anual. La Paz, 2015.



suman Bs 2.380 millones, es decir un equivalente a USD 408 millones, 1% más que en 2013.

Figura N° 4 Ingresos netos del sector de Telecomunicaciones de Bolivia. En Millones de Bs.



Fuente: ATT, 2018.

Es evidente, el importante crecimiento que ha registrado el mercado móvil, frente al estancamiento de los mercados de larga distancia y telefonía local, el crecimiento del mercado de servicios de valor agregado a partir de la gestión 2008 y el crecimiento acelerado del servicio de internet en los últimos tres años. En la gestión 2016, se destaca el crecimiento de los ingresos del servicio de distribución de señales que supera los ingresos del servicio local. En el 2017, los ingresos del sector alcanzaron un total de Bs.13.482 millones, equivalentes a USD1.937 millones de los cuales el 79% corresponde a servicios brindados directamente a los usuarios (servicios minoristas), mientras que el 21% restante corresponde al ingreso derivado de servicios mayoristas, es decir aquellos prestados entre operadores. En el marco de la evolución de los servicios minoristas (Servicio Local, Servicio Móvil, Servicio de Larga Distancia, Servicio de Acceso a Internet, Servicio de Distribución de Señales y otros), es importante destacar el descenso



de los ingresos del Servicio Básico Móvil en la gestión 2017, mismo que tiene como contrapartida el crecimiento de los ingresos del Servicio de Acceso a Internet

Los ingresos netos generados por servicios minoristas o servicios brindados a los usuarios, en 2014, fueron de Bs9.547 millones, equivalentes a USD1.372 millones, que representa un 6% más que la gestión 2013, al margen de los servicios minoristas como telefonía pública, TC Cable y telefonía local, con menor participación.

En cuanto al mercado mayorista, en 2014 los ingresos netos generados suman Bs 2.380 millones, es decir un equivalente a USD408 millones, 1% más que en 2013.

En el período 2007 – 2017, es evidente el importante crecimiento que ha registrado el mercado móvil, frente al estancamiento de los mercados de larga distancia y telefonía local, el crecimiento del mercado de servicios de valor agregado a partir de la gestión 2008 y el crecimiento acelerado del servicio de internet en los últimos tres años.

En la gestión 2014, se destaca el crecimiento de los ingresos del servicio de distribución de señales que supera los ingresos del servicio local.

3.3.3. ESTRUCTURA DEL SECTOR Y TIPO DE SERVICIOS

La normativa vigente en el Sector Telecomunicaciones plasmada principalmente en la Ley N° 164 de 8 de agosto de 2011, General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, establece nuevas definiciones, que se encuentran acordes a nuestra realidad, considerando los avances tecnológicos en la última década, entre ellos se encuentra las telecomunicaciones, definida como “la transmisión, emisión y recepción, de señales, símbolos, textos, imágenes, video, voz, sonidos, datos o información de cualquier naturaleza o aplicaciones que facilitan los mismos, por cable o línea física, radioelectricidad, ondas hertzianas, medios ópticos u otros sistemas radioeléctricos de cualquier índole o especie, a través de una red pública o privada, asimismo, las tecnologías de información y comunicación está definida como el “conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión y recepción de



información, voz, datos, texto, video e imágenes. Se consideran como sus componentes el hardware, el software y los servicios”. Bajo este marco legal estos servicios son provistos a través de operadores o proveedores garantizando a todas las usuarias y usuarios el acceso a estos servicios, considerando temas como calidad y precio en toda el área del territorio nacional. Los servicios de telecomunicaciones se caracterizan por el uso de redes que conectan a sus usuarios y permiten la comunicación entre ellos. En vista del desarrollo tecnológico y económico del sector, las telecomunicaciones tienen características de monopolio natural en varios casos, pero no en todos.

En este sentido, una red de telecomunicaciones en sí, puede considerarse como monopolio natural debido a que sería ineficiente conformar otra red para competir con la existente. Sin embargo, el acceso a la red existente se considera como una actividad potencialmente competitiva, siempre que el dueño de la red permita que otros operadores utilicen su infraestructura de comunicaciones. Uno de los temas relevantes contemplados en la normativa vigente es la obligatoriedad de que todas las redes sean compatibles en cuanto a la interconectividad.

Por otra parte, se otorga acceso abierto de interconexión a cualquier red u operador que lo solicite, debiendo dicha interconexión ser oportuna y del tipo, calidad y funcionalidad requeridos. Asimismo, la norma dispone que las empresas involucradas (dueña de la red y solicitante de acceso) negocien y definan un acuerdo de interconexión, incluyendo el precio cobrado por este servicio (cargo de interconexión), basados en criterios de eficiencia y sujeto a la aprobación de la Autoridad de Control y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transporte – ATT y en caso de no llegar a un acuerdo y por solicitud de una de las partes, los cargos son determinados por la ATT.⁴⁸

⁴⁸ UNIDAD DE POLÍTICAS ECONÓMICAS – UDAPE (2016). Diagnósticos Sectoriales – Telecomunicaciones 8. La Paz: Pub. UDAPE.



3.3.4. OPERADORES

La estructura del mercado en el sector de telecomunicaciones, a partir de la gestión 2001, se ha modificado, dado que finaliza el periodo de exclusividad de la Empresa ENTEL S.A, en lo referente a la prestación de servicios en la telefonía de larga distancia. En el 2001, seis nuevas empresas se adjudicaron concesiones en forma directa, para prestar el servicio de larga distancia. Este servicio utiliza la modalidad multiportador (multicarrier), la que evita el uso de la operadora para acceder a llamadas de larga distancia (tanto nacional como internacional). Con estos cambios, los usuarios tienen la posibilidad de elegir la empresa de su conveniencia al marcar un número prefijo (correspondiente a cada empresa), seguido del número de destino. En la gestión 2013, se registraron 23 operadores que prestan el servicio de larga distancia en el país.⁴⁹

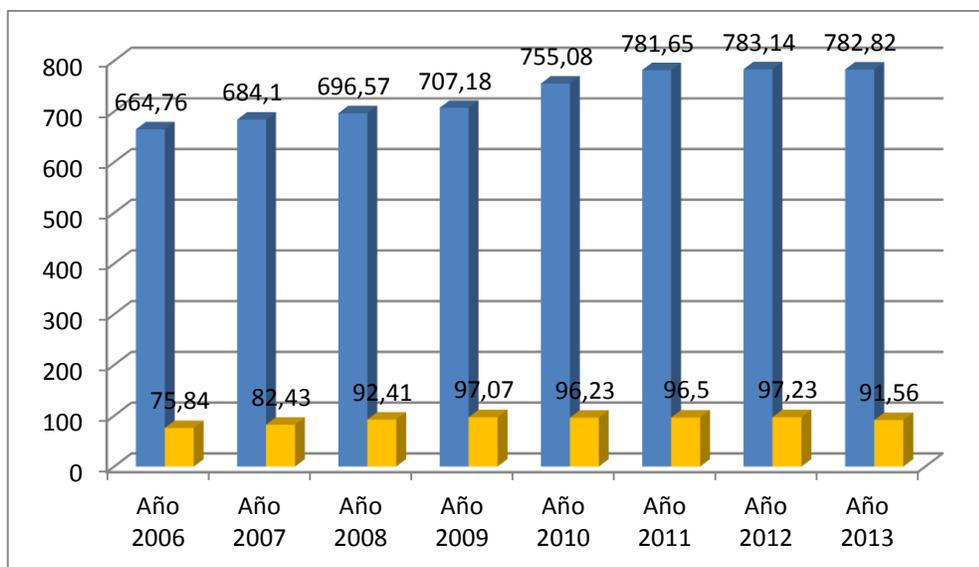
3.3.5. SERVICIO DE TELEFONÍA FIJA Y PÚBLICA

A nivel nacional el servicio de telefonía está compuesto por el Servicio de Telefonía Fija y por el Servicio de Telefonía Pública. En el año 2013 la distribución de líneas telefónicas fijas y públicas alcanza a 874.381 líneas activas lo que representó una tasa de crecimiento negativa de -0,68% respecto a similar periodo de 2012, si bien muestra una tasa negativa en este periodo, continúa creciendo este servicio a lo largo del tiempo. En la siguiente figura se observa un detalle de líneas de telefonía fija y pública.

⁴⁹ Ibidem.



Figura N° 5 Telefonía Fija y Pública. En miles de líneas



Fuente: Elaboración en base a datos de Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes – ATT

Hasta el año 2009, las líneas públicas representaban un 14% del total de líneas telefónicas fijas; en 2012 y 2013, las líneas públicas descendieron hasta un 12% del total de líneas fijas. En el año 2013 el servicio de telefonía pública alcanzó aproximadamente a 92 mil líneas activas, representando una tasa de crecimiento negativa de -5,83% con relación al periodo anterior 2012, asimismo, el servicio de telefonía fija en el 2013 alcanzó aproximadamente a 783 mil líneas telefónicas, representando una tasa de crecimiento negativo de -0,04% respecto a similar periodo de 2012. Ambos comportamientos pueden estar explicados por el continuo aumento de la telefonía móvil.

Con relación a las líneas telefónicas fijas activas registradas en el año 2013 que alcanzaron a 782.823, la participación a nivel departamental le favorece al Departamento de La Paz que registró el mayor número de líneas activas de telefonía fija alcanzando a 28,17%, le sigue Cochabamba 26,58% y Santa Cruz con 26,23%.

En cuanto a la telefonía pública, a partir del año 2006 las líneas en servicio de telefonía pública se han incrementado, alcanzando el año 2012 a 97.231 líneas en servicio, que representan un crecimiento de 0,75% respecto al año 2011. Asimismo, en el año 2013, el



número de líneas activas disminuyó alcanzando a 91.558 líneas activas, lo que representó una tasa de crecimiento negativa de -5,83% respecto al periodo anterior de 2012.

Del total registrado en el año 2013, la participación de los Departamentos que registraron el mayor número de líneas en servicio de telefonía pública fue La Paz 36,55%, Santa Cruz con 31,26% y Cochabamba 17,53%.

3.3.6. SERVICIO DE INTERNET

Es necesario señalar el crecimiento que ha tenido el uso del Internet, no solo como una herramienta de comunicación sino como un elemento fundamental para el acceso rápido de información (salud, educación, etc.) en nuestro país. El acceso a internet en los últimos años ha registrado un incremento considerable, en el año 2012 el número de conexiones alcanzó a 1,97 millones representando una tasa de crecimiento de 61,27% respecto a similar periodo de 2011. Para el año 2013 el número de conexiones alcanzó a 3,56 millones lo que representa una tasa de crecimiento del 80,97% respecto a similar periodo del año 2012.⁵⁰

A partir del año 2011 la información referida a las conexiones de internet se encuentran disgregadas por tipo de banda (mayores y menores). En el año 2011 del total de conexiones de internet de banda ancha mayores a 256 Kbps el 48,40% (172.919 conexiones) se realizaba por medio de una conexión MODEM USB, el 30,99% (110.711 conexiones) se realizaba por medio de TERMINAL y finalmente el acceso a internet a través acceso ADSL representaba un 15,56% (55.579 conexiones).

En relación a las conexiones de internet de banda menores a 256 Kbps, el 92,29% (795.759 conexiones) corresponden a la conexión por conmutador de paquetes vía radio (GPRS), el acceso a internet por ADSL representa el 4,55% (39.215 conexiones) y acceso por WiMax 1,73% (14.892 conexiones).

Para la gestión 2013, del total de conexiones de internet de banda ancha mayores a 256 Kbps, el 72,66% (1.188.445 conexiones) se lo realiza por medio de una conexión Terminal

⁵⁰ Ibidem.



(2,5 – 4G); el 17,90% (292.286 conexiones) por medio de Modem USB (2,5 – 4G); y el 7,25% (118.663 conexiones) se las realiza por medio de conexiones ADSL.⁵¹

3.3.7. TV CABLE EN BOLIVIA

El 30 de agosto de 1969 por primera vez en el país salen las emisiones de la TV boliviana, en ese tiempo las imágenes eran en blanco y negro, pero fue impresionante verlas.⁵²

A partir de 1976 se instalan más canales de televisión. En 1979 en Bolivia ya había 9 canales, 8 de televisión universitaria con cobertura regional y uno (canal 7) con cobertura nacional. En 1979, TV boliviana cambia sus transmisiones a colores (sistema NTSC). En abril de 1984 comenzaron a salir los canales privados y pronto llegaron a 35, en áreas urbanas 18 y 17 tenían cobertura provincial (10 canales privados en La Paz y 25 canales en el resto del país).

En 1986 la ex Dirección General de Telecomunicaciones (DGT) reglamentó el servicio de televisión, desarrollando aspectos específicos como ser las mediciones de parámetros técnicos de la televisión.

Entre 1984 y 1990 aparecieron en La Paz: Canal 4 Tv Popular; Canal 2 Telesistema BOL y Canal 9 Paceña TV; y en Santa Cruz: Canal 13 Cruceña TV; Canal 5 TV Universo; y llegaron a cerca de 70 canales privados, además del estatal canal 7 con repetidoras, y 8 canales urbanos dependientes de universidades públicas.

A finales de los años 90, periodo de la SITTEL, los canales llegaron a 104, en los cuales el 90% de la programación provenía del extranjero, también se copiaba los informativos de otros países.

Desde 2009 el canal estatal se denomina Bolivia TV. En 2010 sale la primera “Televisión Digital” en el canal 16.

En 2009 se crea la ATT, en La Paz había 24 canales, incluido 1 en capital de provincia; Santa Cruz 31, en provincias 8; Cochabamba 19, en provincias 3; Chuquisaca 15; Oruro

⁵¹ Ibidem.

⁵² RÍOS, Elbio. Historia de la TV en Bolivia. Periódico Opinión, 14/07/2017.

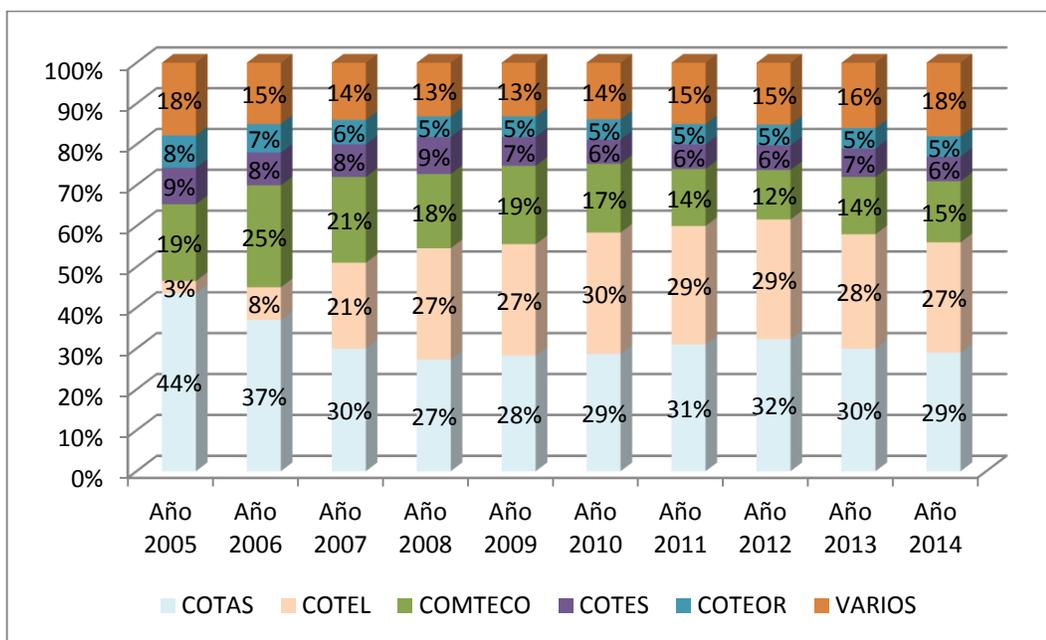


8; Potosí 10, en provincia 1; Tarija 21, en provincias 7; Beni 14, en provincias 6; Pando 13.⁵³

La TV Cable, es conocida también como el mercado de distribución de señales. El mercado de Distribución de Señales en Bolivia, se reparte entre cuatro operadores: COTEL Ltda., Giros Electrónicos, COTAS Ltda. y TIGO STAR. La mayor cantidad de usuarios se encuentran principalmente en el eje troncal del país.

El mercado de Distribución de Señales se encuentra segmentado por áreas de servicio y las cooperativas son las que mayor participación tienen dentro de sus mercados relevantes pese a la incursión de ENTEL S.A. – ingresa en con televisión satelital--, también está TELECEL S.A que inicia operaciones partir del segundo semestre 2014.

Figura N° 6 Participantes en el mercado de Distribución de Señales en Bolivia. Período 2005 – 2014. En %



Fuente: Elaboración en base a datos de Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes – ATT

3.3.8. TECNOLOGÍA

⁵³ AUTORIDAD DE REGULACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – ATT. Memoria Anual. Op. Cit.



El principal avance tecnológico en el sector de Telecomunicaciones en la década pasada, ha sido la instalación de una red de fibra óptica en los principales centros urbanos, que permiten cursar el tráfico de comunicaciones de elevado flujo informático y telemático.⁵⁴ La mayor parte de las comunicaciones de larga distancia se realizan mediante una red de más de 2,500 Km. de fibra óptica interdepartamental y anillos ópticos en las principales ciudades del país. Adicionalmente, existe una red digital de microondas, un sistema de satélites domésticos DOMSAT y VSAT, junto a otra red de radiobases de multiacceso para las comunicaciones, ciudades menores y áreas rurales.

A nivel internacional se han establecido conexiones de fibra óptica con Perú y Chile; esta red también llega a la frontera con Argentina y se tiene previsto realizar conexiones en la frontera con Brasil.

De acuerdo a lo señalado por la ATT (2015), entre otros sistemas que permiten el tráfico de diversos servicios a nivel internacional, se tienen:⁵⁵

- Vía Satelital.- El sistema de comunicación internacional incluye también la comunicación satelital que se conecta mediante dos estaciones terrenas “Tiwanaku” en La Paz, y “La Guardia” en Santa Cruz de la Sierra.
- Cable Submarino.- Diseñado para las comunicaciones de larga distancia, irá reemplazando muchas rutas actuales que son servidas por sistemas satelitales. El cable submarino parte de Chile y se comunica por toda la costa del Pacífico con los países de la región, EE.UU. de Norteamérica y termina en los países de Asia.

⁵⁴ Alemany, Carme; Tecnología y género. La reinterpretación de la tecnología desde la teoría feminista; en Barral M.J, Magallón C., Miqueo C., Sánchez M.D.; (eds.): Interacciones ciencia y género. Discursos y prácticas científicas de mujeres; Icaria Edit. S.A.; Barcelona, pp.81-99; 1999.

⁵⁵ Ibidem 56



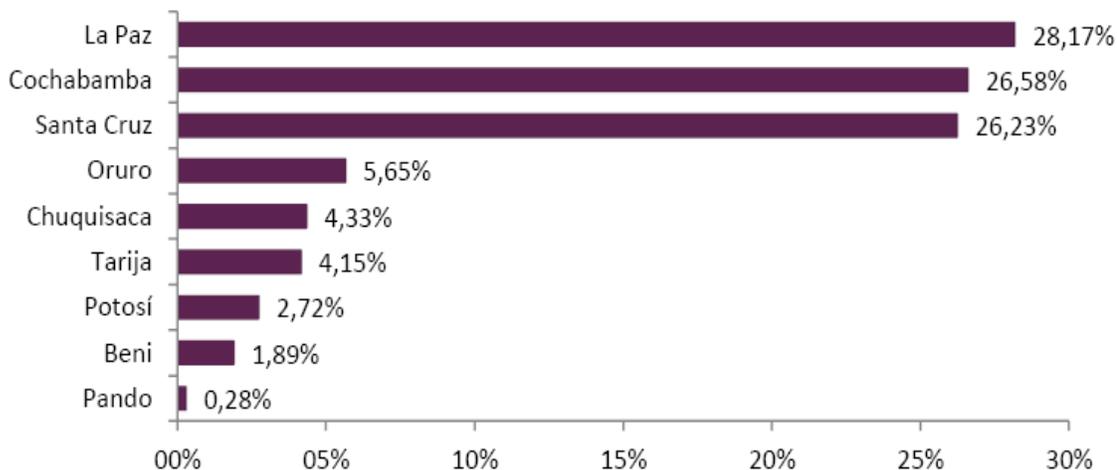
3.4. LOS SERVICIOS DE COTEL LA PAZ

Actualmente, COTEL La Paz, ofrece tres tipos de servicios en telecomunicaciones, los cuales se analizan en esta sección:

1. Telefonía Fija. Con relación a las líneas telefónicas fijas activas registradas en el año 2013 que alcanzaron a 782.823, la participación a nivel departamental le favorece al Departamento de La Paz que registró el mayor número de líneas activas de telefonía fija alcanzando a 28,17%, le sigue Cochabamba 26,58% y Santa Cruz con 26,23%.⁵⁶

Para el año 2015, COTEL La Paz contaba con alrededor de 222.846 socios, que son personas naturales y jurídicas que cuentan con una o más acciones telefónicas.⁵⁷

Figura N° 7 Participación de las líneas en servicio de la telefonía fija por departamento, 2016 (En porcentaje)



Fuente: Unidad de Políticas Económicas (UDAPE). Diagnósticos Sectoriales – Telecomunicaciones 8, Pub. UDAPE, Mayo – 2016, Pág. 12.

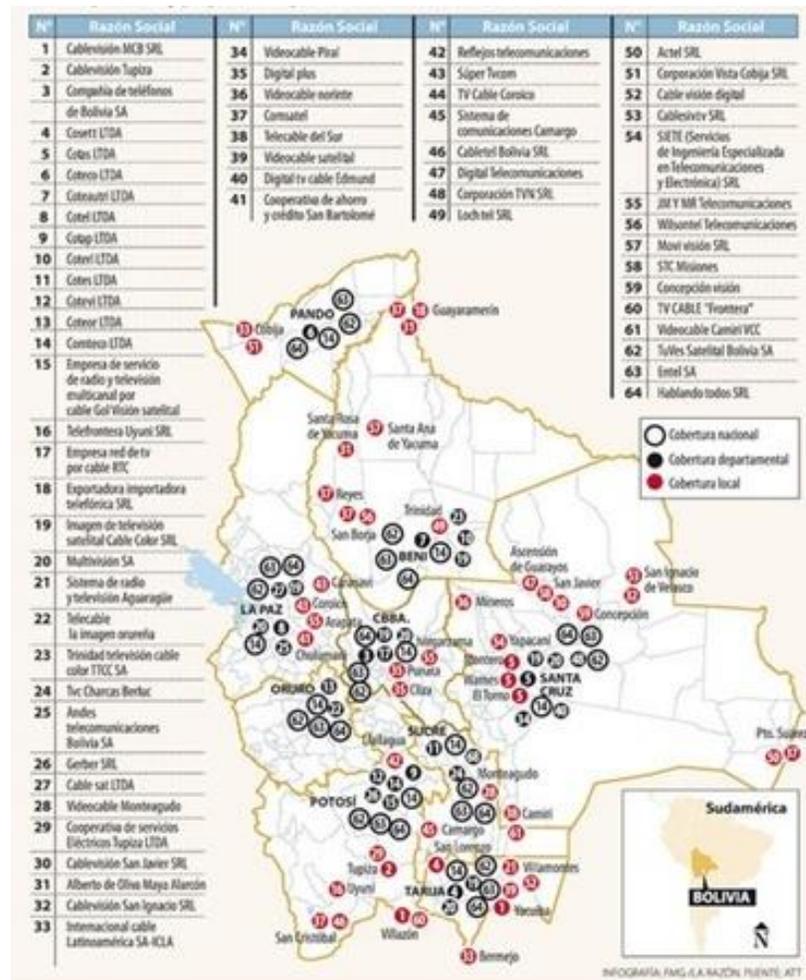
⁵⁶ UNIDAD DE POLÍTICAS ECONÓMICAS – UDAPE. Diagnósticos Sectoriales – Telecomunicaciones 8. Op. Cit..

⁵⁷ COTEL LA PAZ. Oferta de servicios, COTEL LA PAZ, 2017.

El 92,5% del total de líneas telefónicas activas registradas en La Paz, pertenecen a COTEL La Paz, mientras que el 7,5% son líneas alquiladas por la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL).⁵⁸

2. Servicio de TV Cable. En Bolivia están registradas 64 empresas de televisión por cable. De este total, se tiene doce cooperativas, dos empresas grandes y 50 pequeñas, que tienen permiso de la autoridad reguladora del sector para operar legalmente en las ciudades capitales, las principales intermedias y fronteras.

Figura N° 8 Operadores de TV-Cable en Bolivia



⁵⁸ UNIDAD DE POLÍTICAS ECONÓMICAS – UDAPE. Diagnósticos Sectoriales – Telecomunicaciones 8. Op. Cit., Pág. 12.



Fuente: La Razón, 25/08/2015.

En el departamento de La Paz, se cuenta con un total de 12 empresas, de las cuales, 4 son de cobertura nacional, 5 son de cobertura departamental y 3 de cobertura local. Estas empresas son las siguientes:

Tabla N° 2 La Paz: Empresas de TV Cable

Empresa	Cobertura
COTEL Ltda.	Departamental
COMTECO Ltda.	Nacional
Multivisión S.R.L.	Departamental
Imagen de Televisión Satelital Cable Color S.R.L.	Departamental
Andes Telecomunicaciones Bolivia S.A.	Departamental
Cable Sur Ltda.	Departamental
Cooperativa de ahorro y crédito “San Bartolomé” (Chulumani)	Local
Súper Tv-COM (Caranavi y Coroico)	Local
JM y MR Comunicaciones (Acapata)	Local
TuVes Satelital Bolivia	Nacional
ENTEL S.A.	Nacional
Hablando Todos SRL	Nacional

Fuente: Elaboración en base a datos de ATT.

Actualmente, se cuenta con dos tipos de servicios de Cable por suscripción. La TV Cable analógica clásica, en la que COTEL La Paz, cuenta con un 34,7% del total de abonados de la ciudad de La Paz, seguida por MULTIVISIÓN con el 27,8% y ENTEL S.A., con el 12,7%.

El segundo tipo de servicio de TV por suscripción es la Tv Digital en la que ENTEL S.A. cuenta con el 32% del total de suscriptores, Multivisión con el 21,7% y COTEL La Paz con el 14,2%.



En 2016, COTEL La Paz contaba con un total 17,505 abonados a TV Cable: 50% (promedio gestión 2015).⁵⁹

3. Internet. Las conexiones a Internet en Bolivia totalizaron 7.251.366 en diciembre de 2015, lo que representa un incremento de 45,5% respecto al mismo mes de 2014. Del total de los accesos, el 2,74% corresponde a conexiones alámbricas, mientras que el 0,22% son inalámbricas y el 96,7% (7 millones), son móviles 2G y 4G. Los accesos, aclara la ATT, no implican usuarios del servicio, ya que puede haber una persona con acceso a más de un dispositivo. La penetración estimada de conexiones a Internet se estima en 70%.⁶⁰

En cuanto a la distribución por regiones, Santa Cruz lidera con 2,3 millones, aunque Oruro fue la de mayor crecimiento tras incrementar en 63,8% el total de conexiones en un año, y alcanzar 398.870 en 2015. La Paz es la segunda región más conectada, con 1,98 millones, seguida por Cochabamba (1,2 millones).

COTEL La Paz, no participa en el negocio de las conexiones a través de celular, por lo que su participación es muy baja. Actualmente, se estima que La Paz, tiene una demanda de 250.000 puntos de conexiones de Internet, de las cuales COTEL, solamente cuenta con el 0,2% de conexiones.

Otras empresas como AXS (29%), ENTEL (37%) y MEGALINK (14%), en la gestión 2015, tenían el liderazgo de las conexiones a Internet en la ciudad de La Paz.

En 2016, los Clientes de Internet: de COTEL LA PAZ, llegaban a los 5470 abonados.⁶¹

⁵⁹ COTEL LA PAZ. Diagnóstico de COTEL LA PAZ, Op. Cit.

⁶⁰ AUTORIDAD DE REGULACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – ATT. Memoria Anual. Op. Cit.

⁶¹ COTEL LA PAZ. Diagnóstico de COTEL LA PAZ, Op. Cit.



MARCO DE DESARROLLO DE OBJETIVOS



CAPÍTULO IV MARCO DE DESARROLLO DE OBJETIVOS

En este Capítulo se analiza el impacto de los salarios en la Cooperativa de Teléfonos COTEL LTDA.

4.1. ESCALA SALARIAL DE COTEL LA PAZ LTDA.

Actualmente, la escala salarial de COTEL La Paz Ltda., está conformada por 18 niveles.

A cada nivel le corresponde un cargo. Estos niveles son:

- Auxiliar (II)
- Auxiliar (II)
- Auxiliar (I)
- Auxiliar (I)
- Técnico Administrativo (IV)
- Técnico Administrativo (IV)
- Técnico Administrativo (III)
- Técnico Administrativo (III)
- Técnico Administrativo (II)
- Técnico Administrativo (II)
- Técnico Administrativo (I)
- Técnico Administrativo (I)
- Encargado de Área (II)
- Encargado de Área (II)
- Jefe de Departamento (I)
- Director (I)
- Sub Gerentes
- Gerente General

En los primeros 15 niveles de la escala salarial, se tiene tres subniveles, llegando a constituir un total de 48 subniveles. El detalle de sueldos es el siguiente:



Tabla N° 3 Escala salarial de COTEL LTDA., en Bs.

Nivel	Sub Nivel	Cargo	Salario Básico (2017)
18	1	Auxiliar (II)	3.294,45
	2		4.908,55
	3		5.846,76
17	1	Auxiliar (II)	6.267,53
	2		7.056,44
	3		7.663,54
16	1	Auxiliar (I)	8.008,98
	2		8.246,81
	3		8.394,47
15	1	Auxiliar (I)	8.627,75
	2		8.798,42
	3		9.010,66
14	1	Técnico Administrativo (IV)	9.256,09
	2		9.538,81
	3		9.839,78
13	1	Técnico Administrativo (IV)	10.018,20
	2		10.320,27
	3		10.820,43
12	1	Técnico Administrativo (III)	11.196,85
	2		11.306,72
	3		11.749,31
11	1	Técnico Administrativo (III)	11.915,69
	2		12.109,81
	3		12.617,66
10	1	Técnico Administrativo (II)	12.748,59
	2		13.141,38
	3		13.695,61
9	1	Técnico Administrativo (II)	13.842,33
	2		14.111,11
	3		14.585,82
8	1	Técnico Administrativo (I)	14.686,83
	2		14.779,82
	3		14.873,36
7	1	Técnico Administrativo (I)	14.899,10
	2		15.025,97



	3		15.154,47
6	1	Encargado de Área (II)	15.416,28
	2		15.546,15
	3		15.941,33
5	1	Encargado de Área (II)	16.119,11
	2		16.390,68
	3		16.453,38
4	1	Jefe de Departamento (I)	16.180,17
	2		16.720,36
	3		16.720,36
3	1	Director (I)	16.800,00
2	1	Sub Gerentes	17.000,00
1	1	Gerente General	18.000,00

Fuente: COTEL La Paz, 2017.

Como se puede observar, la escala salarial de COTEL La Paz Ltda., está conformada por 48 sub niveles cuya diferencia salarial es mínima y no guarda relación con el mercado laboral, debido a que muestra un salario básico muy por encima del promedio.

4.2. INGRESOS DE COTEL LA PAZ

Los ingresos de COTEL La Paz Ltda., se refieren esencialmente a la venta de servicios por diferentes conceptos, como ser:

- Local de telecomunicaciones
- Distribución de señales (TV Cable)
- Servicio de comunicación telefónica a larga distancia.
- Servicio de Internet
- Telefonía Pública
- Interconexión
- Facturación, cobranza y corte
- Disponibilidad de Espacio (co-ubicación) y
- Desagregación de planta externa.

Los ingresos de COTEL La Paz, durante la gestión 2017, alcanzaron los siguientes niveles:

**Tabla N° 4 Ingresos de COTEL La Paz. Gestión 2017. En Bs.**

Ingresos 2017	Monto (Bs.)
Local de Telecomunicaciones	84.947.579
Telefonía Rural	674.218
Distribución de señales (CATV)	126.462.279
Internet	13.721.345
Internet Rural	
Larga Distancia	14.272.149
Telefonía Pública	3.440.495
Interconexión	16.922.651
Facturación, Cobranza y Corte	2.290.531
Alquiler de Circuitos	1.214.292
Busca Personas	
Disponibilidad de Espacio Coubicación	101.669
Desagregación de Planta Externa	799
Total	264.048.007

Fuente: COTEL La Paz, 2017.

Durante la gestión los ingresos de la Empresa analizada alcanzaron los Bs. 264.048.007, un monto considerable que cualquier empresa pública o privada consideraría importante para cubrir sus costos fijos y variables, y obtener utilidades para seguir creciendo, como ocurre con otras empresas similares del interior como ser: COTAS, COTEOR, COTECO, etc.

A simple vista. Las principales fuentes de ingreso son la distribución de señales (TV Cable), local de telecomunicaciones, interconexión, larga distancia e Internet.

En términos porcentuales, los ingresos de COTEL La Paz Ltda., fueron los siguientes:

**Tabla N° 5 Ingresos de COTEL La Paz. Gestión 2017. En %**

Ingresos 2017	Monto (Bs,)
Local de Telecomunicaciones	32,17%
Telefonía Rural	0,26%
Distribución de señales (CATV)	47,89%
Internet	5,20%
Internet Rural	0,00%
Larga Distancia	5,41%
Telefonía Pública	1,30%
Interconexión	6,41%
Facturación, Cobranza y Corte	0,87%
Alquiler de Circuitos	0,46%
Busca Personas	0,00%
Disponibilidad de Espacio Coubicación	0,04%
Desagregación de Planta Externa	0,00%
Total	100,00%

Fuente: Elaboración. Propia en función a COTEL La Paz, 2017.

En porcentaje, claramente se puede observar que los servicios de Distribución de Señales (47,89%), Local de Telecomunicaciones (32,17%), Interconexión (6,41%), Larga Distancia (5,41%) e Internet (5,2%), son los que mayores ingresos le reportan a COTEL La Paz.

Estos ingresos han tenido una evolución importante entre los años 2009 y 2017, años en los cuales se han presentado diversas situaciones que han cambiado varias veces la importancia relativa de cada tipo de servicio y su aporte en ingresos a COTEL La Paz. La evolución de los ingresos de COTEL La Paz Ltda., tuvo el siguiente comportamiento:



Marco de Desarrollo de Objetivos

Tabla N° 6 Detalle de ingresos de COTEL La Paz Ltda. Período 2009 – 2017. En Bs.

Servicios de COTEL	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Local de Telecomunicaciones	93.660.541	89.933.994	88.678.588	81.984.211	84.295.977	92.157.357	90.217.058	90.682.584	84.947.579
Telefonía Rural	3.412.701	2.950.399	1.961.869	1.439.047	1.269.135	917.160	853.841	776.876	674.218
Distribución de señales (CATV)	67.976.376	90.367.979	100.811.565	101.834.259	108.184.038	130.751.033	136.725.622	134.350.996	126.462.279
Internet	6.321.523	8.658.858	12.103.808	15.166.927	16.497.618	14.834.615	13.581.160	13.829.027	13.721.345
Internet Rural	3.382	3.364	2.440	3.002	820				
Larga Distancia	30.547.515	30.548.564	32.250.047	31.896.057	28.175.182	26.371.514	23.171.517	18.569.932	14.272.149
Telefonía Pública	31.578.136	24.602.396	20.883.565	14.859.372	11.235.018	8.317.159	5.759.058	4.314.560	3.440.495
Interconexión	54.546.420	49.941.743	44.949.008	47.432.828	37.950.767	31.494.460	26.187.471	20.954.798	16.922.651
Facturación, Cobranza y Corte	5.163.209	4.587.681	3.228.043	2.066.765	2.712.717	3.545.965	2.592.082	2.325.492	2.290.531
Alquiler de Circuitos	1.314.899	1.087.321	1.122.162	1.203.107	1.150.074	1.118.415	1.236.388	1.231.084	1.214.292
Busca Personas	108.965	100.771	92.560	86.933	42.297	412			
Disponibilidad de Espacio Coubicación	75.730	67.198	99.079	130.734	136.547	123.468	119.108	106.029	101.669
Desagregación de Planta Externa	799	799	799	799	799	799	799	799	799
Total	294.710.196	302.851.067	306.183.533	298.104.041	291.650.989	309.632.357	300.444.104	287.142.177	264.048.007

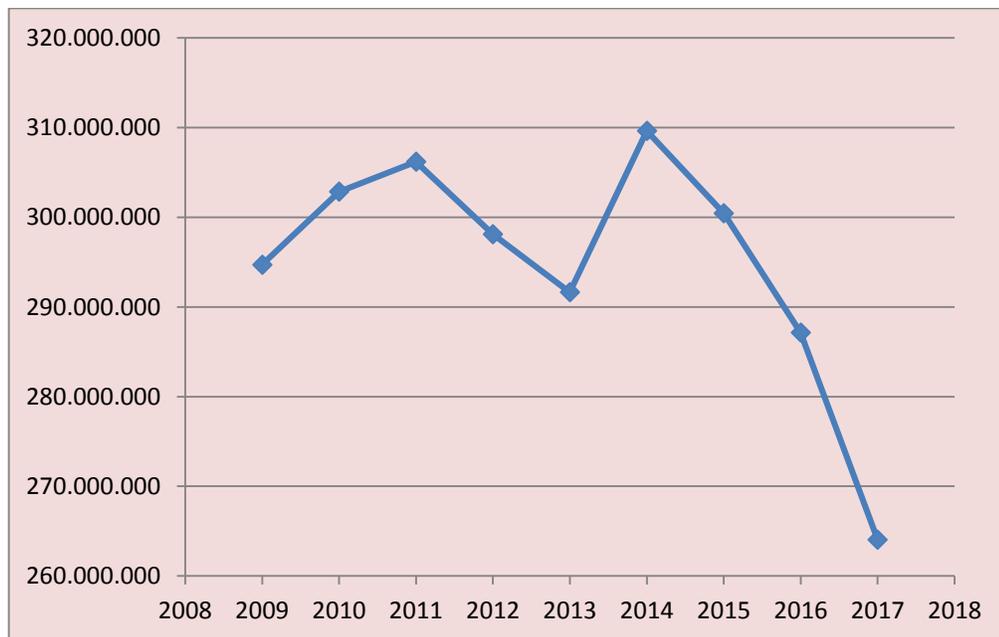
Fuente: Elaboración propia en base a datos de COTEL La Paz Ltda., 2018.



Como se puede observar, en el año 2009, el servicio Local de Telecomunicaciones era todavía el más importante para COTEL La Paz, mientras que el servicio de Interconexión, casi tenía la misma importancia que el servicio de Distribución de Señales. Con el transcurso de los años, el Servicio de Interconexión y Local de Telecomunicaciones han perdido su importancia en la generación de ingresos para la Empresa.

También se observa que otros servicios como Larga Distancia y Telefonía Pública han perdido su sitial en la generación de ingresos, hasta constituirse en servicios que aportan medianamente a mínimamente a la empresa en lo que se refiere a ingresos. En este contexto, el servicio de Internet ha adquirido mayor importancia con los años, hasta estar muy cerca de igualar los servicios de Larga Distancia y Telefonía Pública en 2017. Los ingresos globales de COTEL LTDA., durante estos años han tenido el siguiente comportamiento.

Figura N° 9 Ingresos de COTEL La Paz LTDA. Período 2009 – 2017. En Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz LTDA., 2018.

Como se puede observar los ingresos entre 2014 y 2017 tienen una marcada tendencia a disminuir en niveles crecientes.



4.3. EGRESOS DE COTEL LA PAZ

Los egresos de COTEL La Paz, en la gestión 2017, fueron los siguientes:

Tabla N° 7 Egresos de COTEL La Paz en la Gestión 2017, en Bs.

Egresos - 2017	Monto (Bs.)
Local de Telecomunicaciones	146.585.070
Telefonía Rural	4.379.378
Distribución de señales (CATV)	148.166.370
Internet	27.428.563
Internet Rural	0
Larga Distancia	18.745.285
Telefonía Pública	7.044.368
Interconexión	18.945.361
Facturación, Cobranza y Corte	1.338.999
Alquiler de Circuitos	999.927
Disponibilidad de Espacio Coubicación	49.548
Desagregación de Planta Externa	1.076
Total	373.683.945

Fuente: COTEL La Paz, 2018.

Los egresos de COTEL La Paz LTDA., al igual que los ingresos se encuentran diferenciados por tipos de servicio. Estos egresos se refieren esencialmente a gastos o costos de operaciones, como ser Gastos de Personal, que se refieren a los gastos originados en la venta de servicios, como son:

- Local de telecomunicaciones
- Distribución de señales (TV Cable)
- Servicio de comunicación telefónica a larga distancia.
- Servicio de Internet
- Telefonía Pública
- Interconexión
- Facturación, cobranza y corte



- Disponibilidad de Espacio (co-ubicación) y
- Desagregación de planta externa.

Durante la gestión los egresos de la Empresa analizada alcanzaron los Bs. 373.683,945, un monto considerable que sobre el nivel de ingresos de la Empresa. A simple vista, las principales fuentes de egresos son la distribución de señales (TV Cable), local de telecomunicaciones, Servicio de Internet, Larga Distancia y Telefonía Pública.

En términos porcentuales, los egresos de COTEL La Paz LTDA., fueron los siguientes:

Tabla N° 8 Egresos de COTEL La Paz. Gestión 2017. En %

Ingresos 2017	Monto (Bs,)
Local de Telecomunicaciones	39,23%
Telefonía Rural	1,17%
Distribución de señales (CATV)	39,65%
Internet	7,34%
Internet Rural	0,00%
Larga Distancia	5,02%
Telefonía Pública	1,89%
Interconexión	5,07%
Facturación, Cobranza y Corte	0,36%
Alquiler de Circuitos	0,27%
Busca Personas	0,00%
Disponibilidad de Espacio Coubicación	0,01%
Desagregación de Planta Externa	0,00%
Total	100,00%

Fuente: COTEL La Paz, 2017.

En porcentaje, se observa que los servicios de Distribución de Señales (39,65%), Local de Telecomunicaciones (39,23%), Internet (7,34%), Interconexión (5,07%) y Larga Distancia (5,02%), son los que generan mayores costos a COTEL La Paz.



Los egresos han tenido una evolución importante entre los años 2009 y 2017, años en los cuales se han presentado diversos cambios y su aporte a los egresos de COTEL La Paz. La evolución de los egresos de COTEL La Paz LTDA. tuvo el siguiente comportamiento:



Marco de Desarrollo de Objetivos

Tabla N° 9 Detalle de egresos de COTEL La Paz LTDA. Período 2009 – 2017. En Bs.

Servicios de COTEL	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Local de Telecomunicaciones	140.577.801	126.077.801	112.434.214	126.750.214	136.139.790	139.760.537	145.421.096	146.450.518	146.585.070
Telefonía Rural	4.092.523	4.360.315	3.587.513	3.197.998	3.975.220	4.546.282	4.480.055	4.375.358	4.379.378
Distribución de señales (CATV)	84.412.387	88.490.728	103.224.577	110.128.310	127.111.849	129.652.182	137.302.303	148.030.367	148.166.370
Internet	13.205.118	14.832.387	19.556.500	21.371.892	19.597.945	25.003.227	26.414.680	27.403.386	27.428.563
Internet Rural	48.453	31.666	19.743	23.907	5.035		0	0	0
Larga Distancia	40.649.082	36.943.026	38.765.224	31.192.070	29.158.785	24.833.864	22.549.448	18.728.079	18.745.285
Telefonía Pública	41.712.273	31.689.166	27.182.493	21.486.866	15.812.567	11.864.424	9.212.668	7.037.902	7.044.368
Interconexión	31.939.427	25.705.991	24.993.738	29.790.604	27.851.314	22.241.290	21.262.634	18.927.971	18.945.361
Facturación, Cobranza y Corte	2.881.291	2.139.093	1.520.451	1.107.055	1.594.898	1.812.807	1.457.333	1.337.770	1.338.999
Alquiler de Circuitos	725.748	592.368	655.411	816.398	879.170	817.748	976.165	999.009	999.927
Busca Personas	154.142	140.641	146.717	158.486	126.750	61.216			0
Disponibilidad de Espacio Coubicación	27.879	21.522	30.433	48.654	59.721	48.271	49.503	45.645	49.548
Desagregación de Planta Externa	679	564	613	682	794	811	899	1.075	1.076
Total	360.426.803	331.025.268	332.117.627	346.073.136	362.313.838	360.642.659	369.126.784	373.337.080	373.683.945

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz LTDA., 2018.



Como se puede observar, en el año 2009, el servicio Local de Telecomunicaciones era el que generaba una mayor cantidad de costos para COTEL La Paz, Distribución de Señales (Cable TV), significaba un 60% de los costos o egresos del Servicio Local de Telecomunicaciones. Con el transcurso de los años, los costos generados por el Servicio Local de Telecomunicaciones, casi se han equiparado.

Los costos de los servicios de Larga Distancia y Telefonía Pública de igual manera se han ido reduciendo a medida que transcurre el período analizado, en función a un nivel de ventas que también ha disminuido, como se pudo observar en la anterior sección. Especialmente los costos de Telefonía Pública han caído en un 83% entre 2009 y 2017.

También se puede observar que los servicios de Interconexión también han disminuido en cuanto a costos, durante este mismo período.

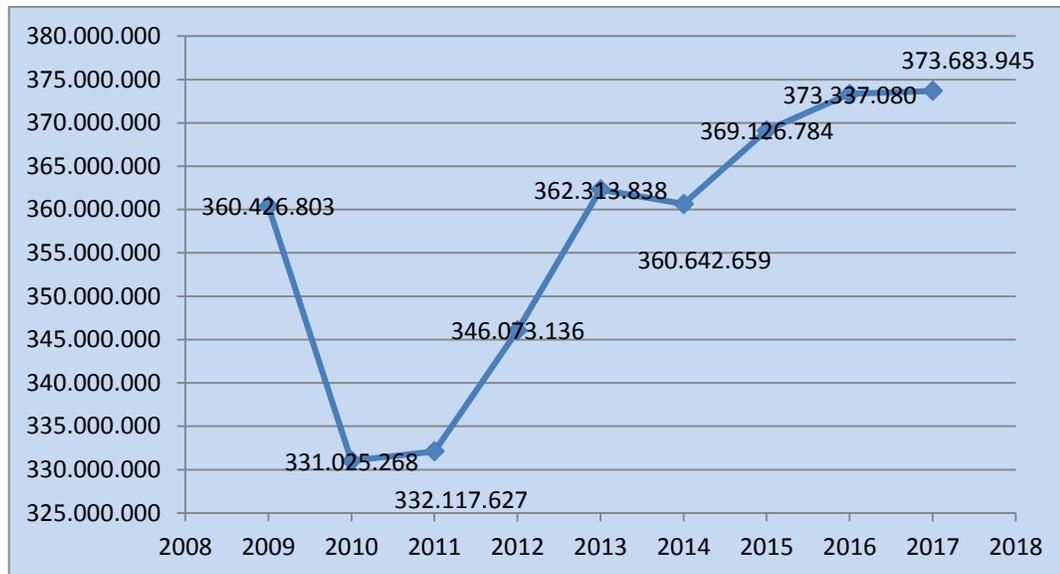
En el servicio de Internet se puede observar que los costos de este servicio se han incrementado de manera sustancial entre 2009 y 2017, llegando a significar un incremento de más del 50% en todos estos años.

Los egresos globales de COTEL LTDA., durante el período 2009 – 2017, muestran un nivel creciente a partir de la gestión 2010. Solamente el año 2009, se observa que los costos de COTEL La Paz, disminuyeron de manera importante.

Adicionalmente, se observa una disminución mínima en el año 2013 y en 2017, la tendencia parece estancarse, es decir, entre 2016 y 2017, los costos se elevaron en un monto mínimo, tal como se puede apreciar en la siguiente Figura:



Figura N° 10 Egresos de COTEL La Paz LTDA. Período 2009 – 2017. En Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz LTDA., 2018.

En la siguiente Tabla, se puede observar el margen directo de explotación de cada servicio de COTEL La Paz. El análisis de este cuadro permite establecer lo siguiente:

- Todos los años del período de estudio (2009-2017), el conjunto de los servicios muestra un resultado deficitario.
- Los servicios que muestran niveles de superávit en la mayoría de los años del período analizado son: 1) Interconexión, 2) Facturación, Cobranza y Corte, 3) Alquiler de Circuitos, 4) Disponibilidad de Espacio de Co-ubicación y 5) Desagregación de Planta Externa. De ellos el más importante es Interconexión, cuyo superávit, sin embargo, disminuye de manera sostenida en todo el período hasta convertirse en deficitaria.
- Los niveles de superávit de los servicios que muestran esta tendencia son mínimos frente a los servicios que muestran márgenes de explotación deficitarios.



Marco de Desarrollo de Objetivos

Tabla N° 10 Margen de explotación por cada servicio de COTEL La Paz LTDA. Período 2009 – 2017. En Bs.

Servicios de COTEL	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Local de Telecomunicaciones	-46.917.260	-36.143.807	-23.755.626	-44.766.003	-51.843.813	-47.603.180	-55.204.038	-55.767.934	-61.637.491
Telefonía Rural	-679.822	-1.409.916	-1.625.644	-1.758.951	-2.706.085	-3.629.122	-3.626.214	-3.598.482	-3.705.160
Distribución de señales (CATV)	-16.436.011	1.877.251	-2.413.012	-8.294.051	-18.927.811	1.098.851	-576.681	-13.679.371	-21.704.091
Internet	-6.883.595	-6.173.529	-7.452.692	-6.204.965	-3.100.327	-10.168.612	-12.833.520	-13.574.359	-13.707.218
Internet Rural	-45.071	-28.302	-17.303	-20.905	-4.215	0	0	0	0
Larga Distancia	-10.101.567	-6.394.462	-6.515.177	703.987	-983.603	1.537.650	622.069	-158.147	-4.473.136
Telefonía Pública	-10.134.137	-7.086.770	-6.298.928	-6.627.494	-4.577.549	-3.547.265	-3.453.610	-2.723.342	-3.603.873
Interconexión	22.606.993	24.235.752	19.955.270	17.642.224	10.099.453	9.253.170	4.924.837	2.026.827	-2.022.710
Facturación, Cobranza y Corte	2.281.918	2.448.588	1.707.592	959.710	1.117.819	1.733.158	1.134.749	987.722	951.532
Alquiler de Circuitos	589.151	494.953	466.751	386.709	270.904	300.667	260.223	232.075	214.365
Busca Personas	-45.177	-39.870	-54.157	-71.553	-84.453	-60.804	0	0	0
Disponibilidad de Espacio Coubicación	47.851	45.676	68.646	82.080	76.826	75.197	69.605	60.384	52.121
Desagregación de Planta Externa	120	235	186	117	5	-12	-100	-276	-277
Total	-65.716.607	-28.174.201	-25.934.094	-47.969.095	-70.662.849	-51.010.302	-68.682.680	-86.194.903	-109.635.938

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz LTDA., 2018.



4.4. EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL EN COTEL LTDA.

Los gastos de personal de COTEL LTDA., no solamente implican los gastos en salarios y otros beneficios derivados por Ley, sino que se tienen una serie de gastos complementarios que elevan considerablemente los gastos de personal como se puede evidenciar en los ítems considerados. Estos son:

- Salario básico.
- Bono de antigüedad.
- Contratos personal eventual.
- Otras remuneraciones.
- Desahucio.
- Aguinaldos.
- Indemnización.
- Aporte patronal delegado (10%).
- Aporte patronal FONVI (2%).
- Aporte patronal AFP 2% R. Profesionales.
- Aporte patronal solidario (3%) – FUTURO.
- Otros gastos de personal.
- Pasajes.
- Viáticos.
- Dietas Directorio.
- Primas, Bonos y Comisiones.
- Jornaleros.
- Reintegros.
- Horas Extras.

El detalle de los Gastos de Personal de COTEL La Paz, en el período 2009 – 2017, es el siguiente:



Marco de Desarrollo de Objetivos

Tabla N° 11 Gastos de Personal. Período 2009 – 2017, en Bs.

Concepto	Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gastos de personal		113.205.060	109.788.980	116.651.938	133.921.209	139.776.643	146.412.051	157.027.498	168.899.236	182.119.629
Salario básico		64.834.246	64.348.144	70.822.583	73.409.381	79.420.249	85.315.815	90.355.632	95.693.162	101.345.995
Bono de antigüedad		5.093.901	5.342.676	6.694.242	8.802.292	10.928.533	12.376.727	14.549.228	17.103.071	20.105.192
Contratos personal eventual		1.001.261	927.432	12.913	33.664	3.637	84.496	67.343	53.673	42.777
Otras remuneraciones		8.670.106	8.030.801	8.169.170	11.171.927	7.949.078	7.780.027	8.036.768	8.301.981	8.575.947
Desahucio		1.232.542	1.141.659	341.291	336.574	131.602	228.848	191.168	159.693	133.399
Aguinaldos		5.385.580	4.988.485	7.143.095	7.802.710	16.165.625	17.078.448	19.617.444	22.533.903	25.883.943
Indemnización		5.968.839	5.528.716	6.956.554	7.772.998	7.823.454	3.692.972	3.226.695	2.819.290	2.463.324
Aporte patronal delegado (10%)		8.200.200	7.595.544	8.595.555	9.357.674	9.858.372	10.550.284	11.251.395	11.999.098	12.796.489
Aporte Patronal FONVI (2%)		2.239.322	2.074.201	1.718.776	1.909.192	1.971.506	2.116.951	2.258.673	2.409.883	2.571.215
Aporte Patronal AFP 2% R. Profesionales		2.066.261	1.913.901	1.464.618	1.598.210	1.686.785	1.810.002	1.932.053	2.062.335	2.201.402
Aporte Patronal Solidario 3% FUTURO				2.571.212	2.802.267	2.957.261	3.084.911	3.276.175	3.479.298	3.695.015
Otros gastos de personal		1.088.370	1.008.117	481.858	463.036	613.614	586.698	613.099	640.689	669.520
Pasajes		237.376	237.756	91.151	129.544	77.343	89.605	89.158	88.711	88.268
Viáticos		201.966	187.074	97.829	97.668	103.677	196.884	183.102	170.285	158.365
Dietas Directorio		826.653	765.698	1.491.091	393.613	85.907	1.374.982	1.379.565	1.384.164	1.388.778
Primas, Bonos y Comisiones		5.959.203	5.519.790		7.782.904		37.447			
Jornaleros		199.234	178.986		36.856		6.954			
Reintegros					19.183					
Horas Extras					1.516					

Fuente: COTEL La Paz, 2018



Como se puede observar los Gastos de Personal de COTEL LTDA., han tenido un comportamiento creciente continuo en todas las gestiones del período 2009 – 2017, con excepción de la Gestión 2010, en la que estos Gastos descendieron de 113, 2 millones de Bs. a 109,79 millones de Bs. Ver Figura 11

Figura N° 11 Evolución de los Gastos de Personal de COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

La composición de los Gastos de Personal, claramente muestran una gran cantidad de obligaciones, entre las que sobresalen las siguientes:

Salario mínimo vital.

CUADRO 1. EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO (AÑOS 2009-2017)

Los incrementos salariales para salarios mayores al mínimo en el sector público fueron modestos. Durante los primeros años el primer mandato del presidente Morales, los incrementos salariales en el sector público se restringieron a los sectores de salud y educación. Desde el año 2009 a los sectores de salud y educación se suman la Policía y Fuerzas Armadas, que en principio recibieron un incremento salarial menor al establecido



para el sector de salud y educación, pero desde el año 2011 reciben el mismo incremento que los anteriores sectores. La tabla 12, muestra los incrementos salariales por sector, entre los años 2009 y 2017. Hay que señalar adicionalmente que mediante decreto supremo No.1186, de 9 de abril de 2012, el gobierno nacional readecuó la escala salarial para servidores del sector público, readecuación que incluyó un incremento salarial del 7 por ciento.

Si bien en los dos primeros años del gobierno del MAS se había mantenido el criterio de que el incremento salarial en el sector privado debía fijarse por acuerdo entre partes (empleadores y empleados), a partir del año 2008 cambió esta política. Desde este año se determina por decreto el porcentaje de incremento salarial mínimo o base que debe realizar el sector privado a sus trabajadores

En este sentido, los incrementos salariales nominales (salvo lo dispuesto para el salario mínimo) han tenido como referente a la inflación. La política salarial (para los sectores de salud, educación, Policía, y Fuerzas Armadas, en el sector público, y para el sector privado) se ha basado en buscar un incremento que sea al menos igual a la tasa de inflación que la economía enfrentó en el período pasado.

Tabla N° 12 Evolución del Salario mínimo Nacional

AÑOS	SALARIO MINIMO	VARIACION ANUAL	EQUIVALENCIA \$US.	TASA DE INFLACION	DECRETO SUPREMO
2009	647	12,10%	91	0,26%	D.S.0016
2010	680	5,00%	96	7,80%	D.S.0497
2011	815	20,00%	116	6,90%	D.S.0809
2012	1000	22,60%	143	5,54%	D.S.1213
2013	1200	20,00%	172	6,84%	D.S.1549
2014	1440	20,00%	206	5,19%	D.S.1988
2015	1656	15,00%	238	2,95%	D.S.2346
2016	1805	9,00%	260	4,00%	D.S.2748
2017	2000	19,80%	287	2,71%	D.S.3161

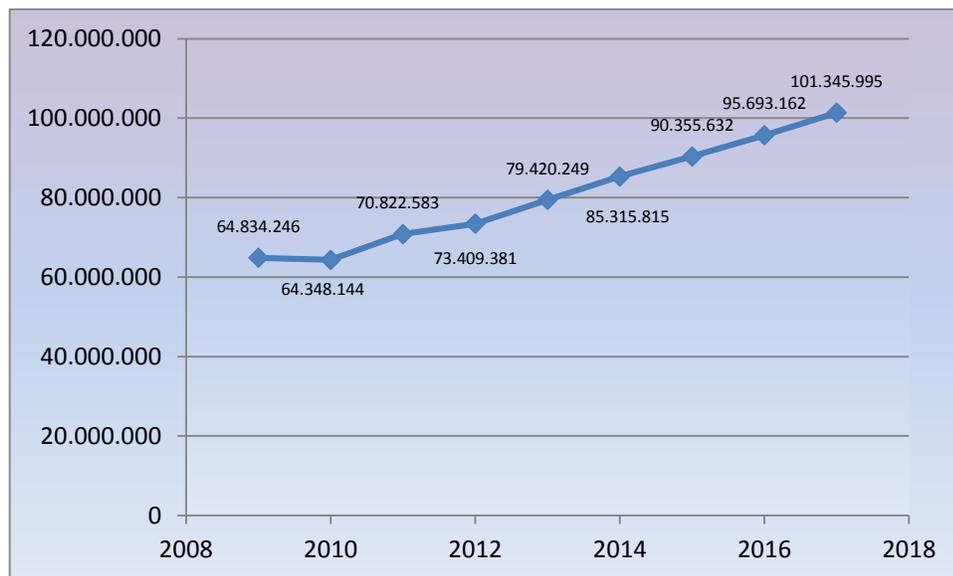
Fuente: Elaboración propia datos INE.



- **Salario Básico.** Este ítem ha crecido desde Bs. 64,8 millones a 101,4 millones de Bs. El crecimiento del salario básico de COTEL La Paz, ha tenido un crecimiento continuo a partir de 2010.

El crecimiento del salario básico en COTEL La Paz, no ha sido planificado y los diferentes Directorios que se han hecho cargo de la Empresa, no obstante, de conocer la situación económica, han contribuido a incrementar el personal y las remuneraciones de los mismos a nivel de salario básico.

Figura N° 12 Evolución del salario básico en COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.



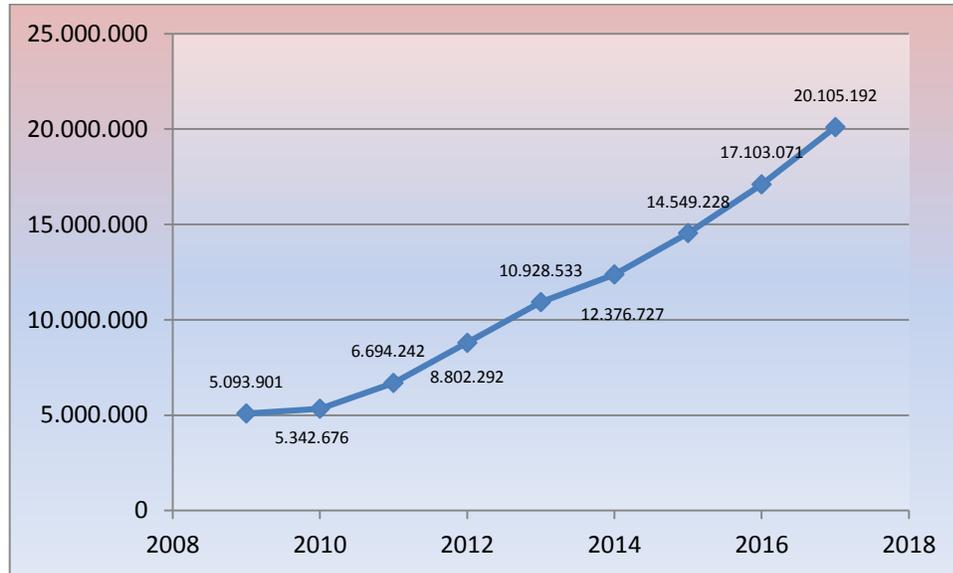
Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

- **Bono de Antigüedad.** Estos gastos han tenido un crecimiento notable desde los Bs. 5,09 millones en 2009, hasta Bs. 20,11 millones en 2017.



Figura N° 13 Evolución del Bono de Antigüedad en COTEL La Paz. 2009 – 2017. En Bs.

Período



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

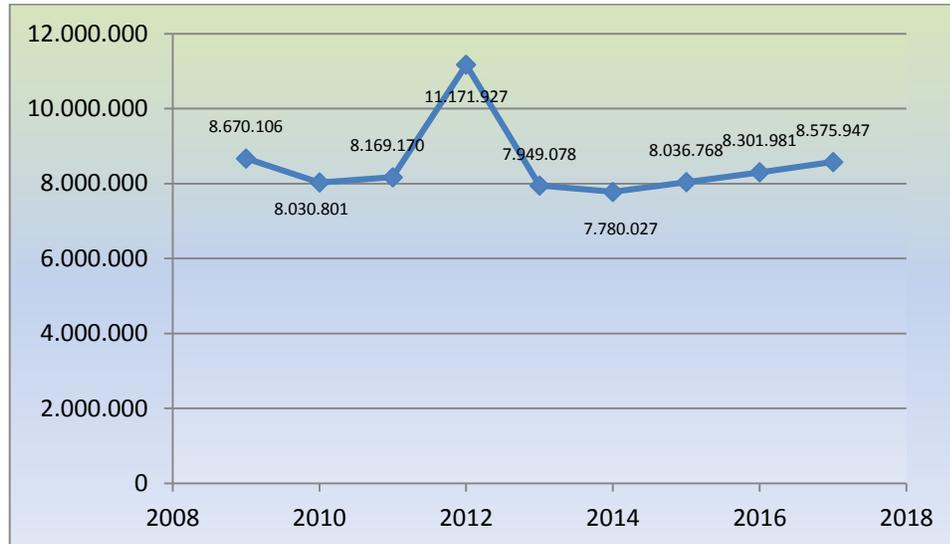
Los gastos de personal por concepto de “Bono de Antigüedad”, crecieron de manera sustancial en este período, a una tasa de 17,5% en estos años. Estos gastos se constituyen en los de mayor tasa de crecimiento anual en todo el período analizado.

Es importante observar, que los gastos en indemnizaciones a personal de COTEL La Paz han disminuido considerablemente, mientras que el bono de antigüedad se ha incrementado, lo cual es una política errada en la que incurrieron los sucesivos Directorios que asumieron la Dirección de esta empresa.

- **Otras Remuneraciones.** Las cuales se han mantenido entre los Bs. 8,6 millones, tanto en el año 2009, como en el 2017. Sin embargo, el año 2012, estos gastos se elevaron hasta Bs. 11,2 millones.



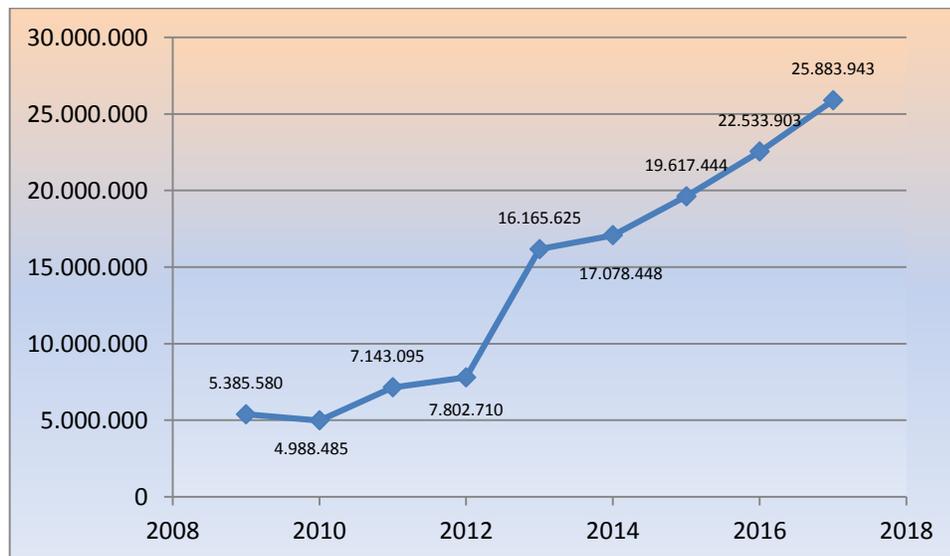
Figura N° 14 Evolución de Otras Remuneraciones en COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

- **Aguinaldos.** Los cuales se han incrementado desde Bs. Bs. 5,4 millones en 2009, hasta Bs. 25,9 millones en 2017. El detalle del comportamiento de los Aguinaldos durante este período, es el siguiente:

Figura N° 15 Evolución de Aguinaldos en COTEL La Paz. Período 2009 – 2017. En Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.



Los aguinaldos muestran un comportamiento similar al de los salarios, los cuales se han incrementado de manera descontrolada entre 2010 y 2017.

- **Segundo Aguinaldo**

El presente Decreto Supremo tiene por objeto instituir el Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” para las servidoras y los servidores públicos, trabajadoras y trabajadores del Sector Público y Privado del Estado Plurinacional, que será otorgado en cada gestión fiscal, cuando el crecimiento anual del Producto Interno Bruto - PIB, supere el cuatro punto cinco por ciento (4.5%) reflejando un indicador alentador en el crecimiento de la actividad económica interna que repercute de manera directa en el nivel de vida.

Tabla N° 13 Segundo Aguinaldo D.S. 1892

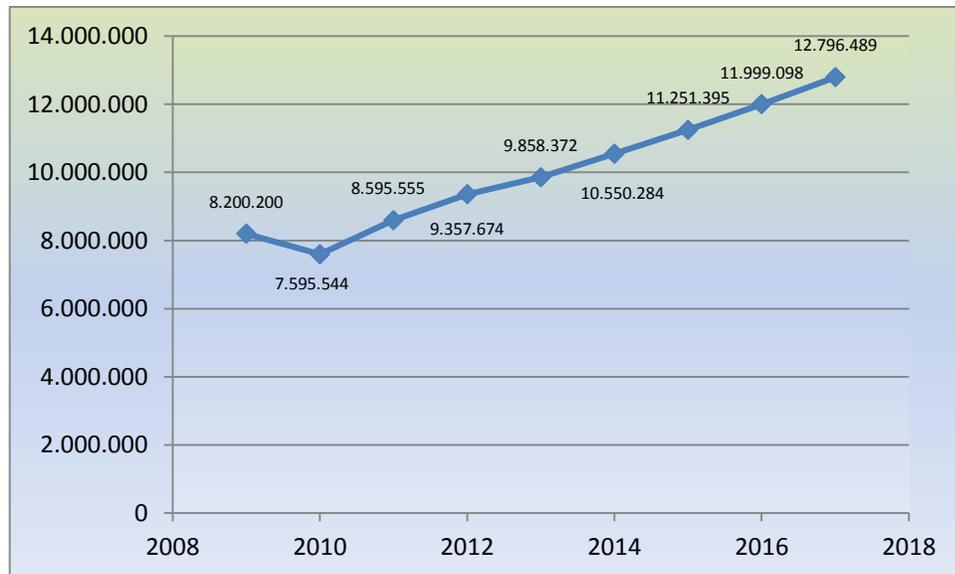
AÑOS	PIB	DECRETO SUPREMO	DOBLE AGUINALDO
2009	3,4		
2010	4,1		
2011	5,2		
2012	5,1		
2013	6,8	D.S.1802(27/11/2013)	SI CUMPLE
2014	5,5	D.S.1802(27/11/2013)	SI CUMPLE
2015	4,9	D.S.1802(27/11/2013)	SI CUMPLE
2016	4,3	D.S.1802(27/11/2013)	NO CUMPLE
2017	4,2	D.S.1802(27/11/2013)	NO CUMPLE

Fuente: Elaboración propia datos INE

- **Aporte Patronal Delegado.** Cuyo crecimiento es desde Bs. 8,2 millones en 2009, hasta Bs. 12,8 millones en 2017.



Figura N° 16 Evolución de Aporte Patronal Delegado. Período 2009–2017. En Bs.



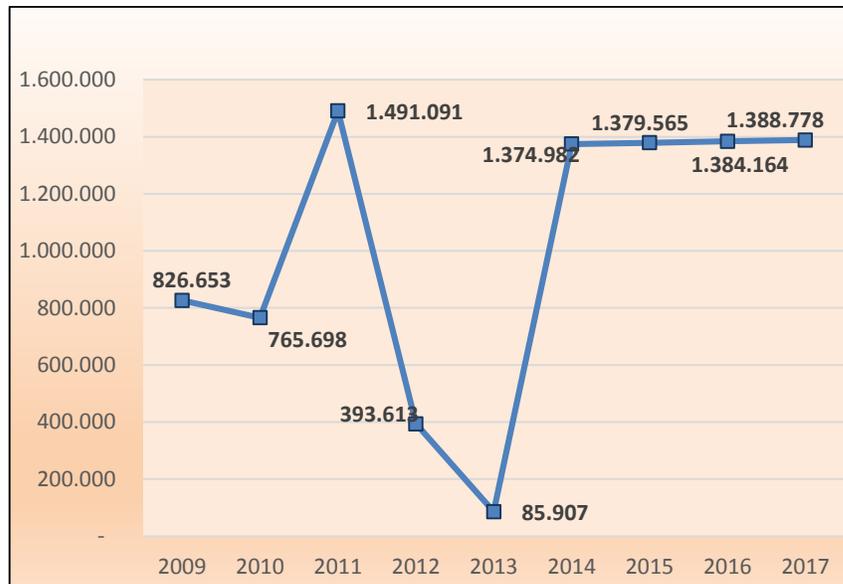
Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

El crecimiento del Aporte Patronal Delegado, ha seguido el mismo patrón de los incrementos de salarios durante el período estudiado. Lo cual se origina también en el incremento descontrolado de personal.

- **Dietas del Directorio.** Han aumentado notablemente desde Bs. 0,82 millones en 2009 a Bs. 1,39 millones en 2017.



Figura N° 17 Evolución de Dietas del Directorio. Período 2009–2017. En Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

A pesar de que no ha variado sustancialmente, la composición del Directorio, las dietas que perciben por el desempeño de sus funciones han tenido un comportamiento creciente durante todas las gestiones del período analizado.

En la siguiente Tabla se puede observar, el comportamiento de los gastos de personal expresados en porcentaje.



Marco de Desarrollo de Objetivos

Tabla N° 14 Gastos de Personal. Período 2009 – 2017, en %.

Concepto	Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gastos de personal		100%								
Salario básico		57,27%	58,61%	60,71%	54,82%	56,82%	58,27%	57,54%	56,66%	55,65%
Bono de antigüedad		4,50%	4,87%	5,74%	6,57%	7,82%	8,45%	9,27%	10,13%	11,04%
Contratos personal eventual		0,88%	0,84%	0,01%	0,03%	0,00%	0,06%	0,04%	0,03%	0,02%
Otras remuneraciones		7,66%	7,31%	7,00%	8,34%	5,69%	5,31%	5,12%	4,92%	4,71%
Desahucio		1,09%	1,04%	0,29%	0,25%	0,09%	0,16%	0,12%	0,09%	0,07%
Aguinaldos		4,76%	4,54%	6,12%	5,83%	11,57%	11,66%	12,49%	13,34%	14,21%
Indemnización		5,27%	5,04%	5,96%	5,80%	5,60%	2,52%	2,05%	1,67%	1,35%
Aporte patronal delegado (10%)		7,24%	6,92%	7,37%	6,99%	7,05%	7,21%	7,17%	7,10%	7,03%
Aporte Patronal FONVI (2%)		1,98%	1,89%	1,47%	1,43%	1,41%	1,45%	1,44%	1,43%	1,41%
Aporte Patronal AFP 2% R. Prof.		1,83%	1,74%	1,26%	1,19%	1,21%	1,24%	1,23%	1,22%	1,21%
Aporte Patronal Solidario 3% Futuro		0,00%	0,00%	2,20%	2,09%	2,12%	2,11%	2,09%	2,06%	2,03%
Otros gastos de personal		0,96%	0,92%	0,41%	0,35%	0,44%	0,40%	0,39%	0,38%	0,37%
Pasajes		0,21%	0,22%	0,08%	0,10%	0,06%	0,06%	0,06%	0,05%	0,05%
Viáticos		0,18%	0,17%	0,08%	0,07%	0,07%	0,13%	0,12%	0,10%	0,09%
Dietas Directorio		0,73%	0,70%	1,28%	0,29%	0,06%	0,94%	0,88%	0,82%	0,76%
Primas, Bonos y Comisiones		5,26%	5,03%	0,00%	5,81%	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%
Jornaleros		0,18%	0,16%	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Reintegros		0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Horas Extras		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: COTEL La Paz, 2018



Los datos de los costos de personal confirman que los principales gastos se refieren a salario básico, que llegaron a significar un 60% de los gastos de personal en la gestión 2011, pero que se mantienen por encima del 55% en las demás gestiones.

Luego se observa la significación de los gastos en aguinaldos, que se han ido incrementando desde el 4,76% en 2009 hasta el 14,21% en 2017. La importancia relativa de los gastos en aguinaldo fue mayor al 10% desde el año 2013 a la fecha.

Otros gastos de personal significativos son los del bono de antigüedad, que han crecido desde el 4,5% en 2009, hasta el 11,04% en 2017.

Los gastos por aporte patronal delegado, también son significativos y se han mantenido alrededor del 7% en todo el período.

Los gastos de indemnización, como consecuencia de una mala política salarial y de recursos humanos han descendido de un 5,27% en 2009, hasta un 1,35% en 2017, lo cual ha resultado en incrementos sustanciales en bonos de antigüedad durante el período analizado.

4.5. IMPACTO DE LOS SALARIOS EN COTEL LA PAZ

En esta sección se analiza el efecto de los salarios en COTEL La Paz LTDA., empleando la información obtenida en la empresa, acerca de los gastos de personal y sus diferentes componentes, durante el período de análisis, es decir 2009 – 2017.

El efecto se medirá principalmente, en:

- Egresos de la empresa.
- Ingresos de la empresa.



4.5.1. EFECTO DE LOS GASTOS DE PERSONAL EN LOS EGRESOS DE LA EMPRESA

En primera instancia, en la siguiente Tabla se observa la evolución de gastos de personal y egresos de COTEL LTDA., durante las gestiones 2009 – 2017.

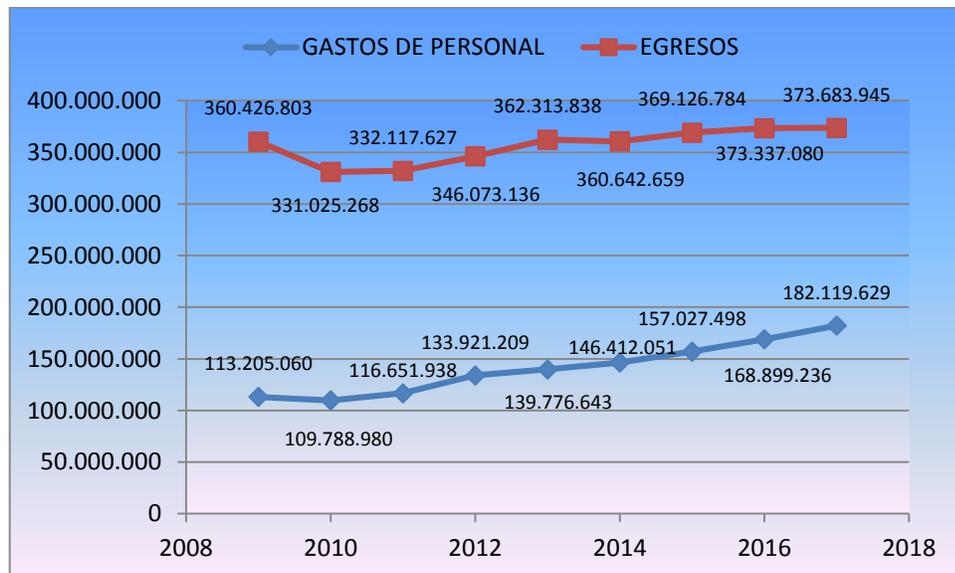
Tabla N° 15 Relación de los gastos de personal y egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.

CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GASTOS DE PERSONAL	113.205.060	109.788.980	116.651.938	133.921.209	139.776.643	146.412.051	157.027.498	168.899.236	182.119.629
EGRESOS	360.426.803	331.025.268	332.117.627	346.073.136	362.313.838	360.642.659	369.126.784	373.337.080	373.683.945

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

Como se puede observar los gastos de personal han tenido un comportamiento creciente, en montos crecientes durante todo el período de estudio. Ver Figura 18.

Figura N° 18 Relación de los gastos de personal y egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.



La tasa de crecimiento de los egresos en el período 2009 – 2017, fue de 0,45% anual, mientras que la tasa de crecimiento de los gastos de personal, para este mismo período fue de 6,12% anual. Es decir, a medida que transcurre el tiempo, los gastos de personal se hacen cada vez más significativos dentro del total de egresos de la Empresa.

Tabla N° 16 Significado de los gastos de personal en relación a los egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.

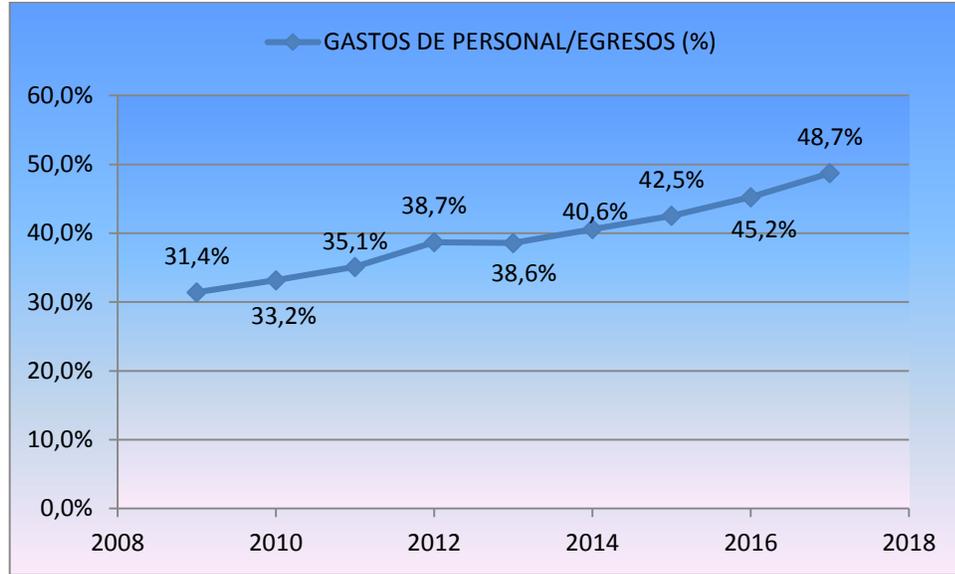
CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GASTOS DE PERSONAL/EGRESOS (%)	31,4%	33,2%	35,1%	38,7%	38,6%	40,6%	42,5%	45,2%	48,7%

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En todo el período analizado, la significación porcentual de los gastos de personal ha crecido porcentualmente desde un 31,4% en 2009 hasta un 48,7% en 2017. En este lapso, los gastos de personal, que incluye salario básico, bono de antigüedad, aportes patronales, aguinaldos, etc., además de contrataciones temporales, dietas, etc. Se han constituido en los principales gastos de la Empresa, dejando poco o ningún margen para inversiones, y haciendo peligrar los gastos por concepto de acceso de servicios (especialmente, señal de TV Cable e Internet).



Figura N° 19 Significado de gastos de personal sobre egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En lo que se refiere a la evolución del salario básico y los egresos, durante el período 2009 – 2017, se observa lo siguiente:

Tabla N° 17 Relación de los salarios y egresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.

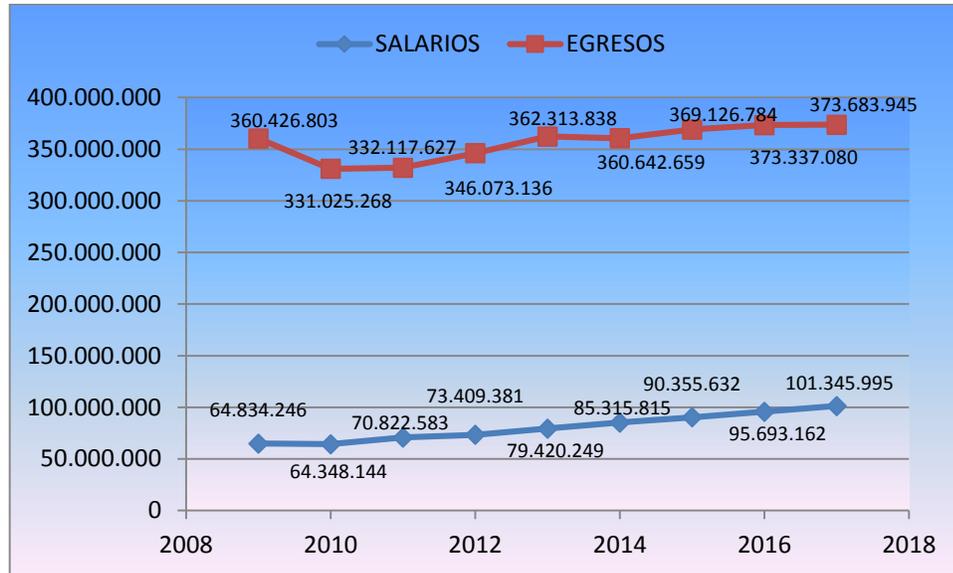
CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SALARIOS	64.834.246	64.348.144	70.822.583	73.409.381	79.420.249	85.315.815	90.355.632	95.693.162	101.345.995
EGRESOS	360.426.803	331.025.268	332.117.627	346.073.136	362.313.838	360.642.659	369.126.784	373.337.080	373.683.945

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

La tasa de crecimiento de los egresos en el período 2009 – 2017, fue de 0,45% anual, mientras que la tasa de crecimiento de los salarios, para este mismo período fue de 5,74% anual. Es decir, a medida que transcurre el tiempo, los salarios al igual que los gastos de personal se hacen cada vez más significativos dentro del total de egresos de la Empresa. Ver Figura 22.



**Figura N° 20 Relación de salarios y egresos de COTEL La Paz.
Período 2009 - 2017, en Bs.**



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En relación al significado porcentual de los salarios sobre los egresos, durante este período, se tienen los siguientes datos:

**Tabla N° 18 Significado del salario básico en relación a los egresos de COTEL La Paz.
Período 2009 - 2017, en %.**

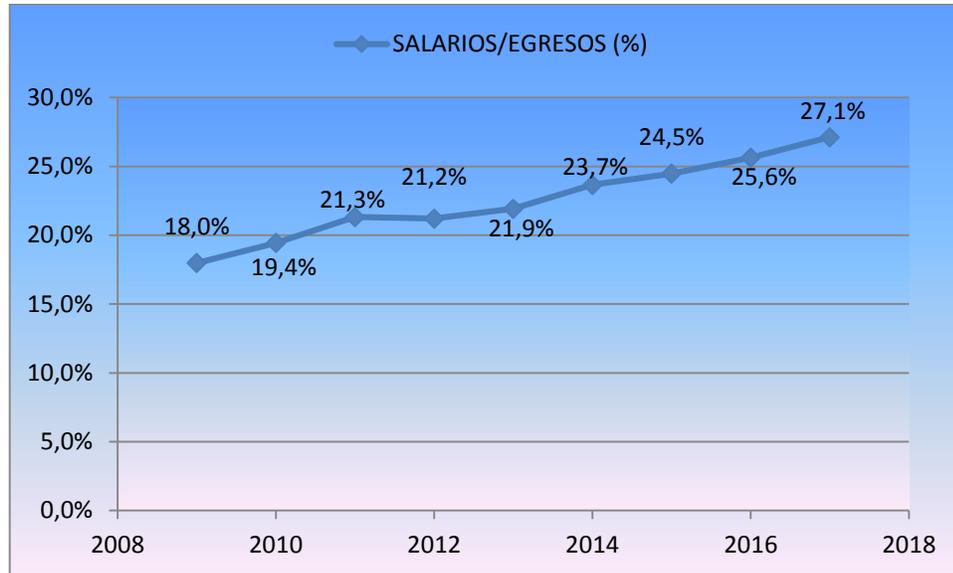
CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SALARIOS/EGRESOS (%)	18,0%	19,4%	21,3%	21,2%	21,9%	23,7%	24,5%	25,6%	27,1%

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En todo el período analizado, la significación porcentual de los gastos de personal ha crecido porcentualmente desde un 18,0% en 2009 hasta un 27,1% en 2017. En este lapso, el salario básico, se han constituido en uno de principales gastos de la Empresa. Ver Gráfico 23.



**Figura N° 21 Significado de salarios sobre egresos de COTEL La Paz.
Período 2009 - 2017, en %.**



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

4.5.2. Efecto de los gastos de personal en los ingresos de la Empresa

En esta sección se analiza el efecto de los gastos de personal en los ingresos de COTEL La Paz, en el período 2009 – 2017. En primera instancia en la siguiente tabla se observa la evolución de los gastos de personal de los ingresos.

**Tabla N° 19 Relación de los gastos de personal e ingresos de COTEL La Paz.
Período 2009 - 2017, en Bs.**

CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GASTOS DE PERSONAL	113.205.060	109.788.980	116.651.938	133.921.209	139.776.643	146.412.051	157.027.498	168.899.236	182.119.629
INGRESOS	294.710.196	302.851.067	306.183.533	298.104.041	291.650.989	309.632.357	300.444.104	287.142.177	264.048.007

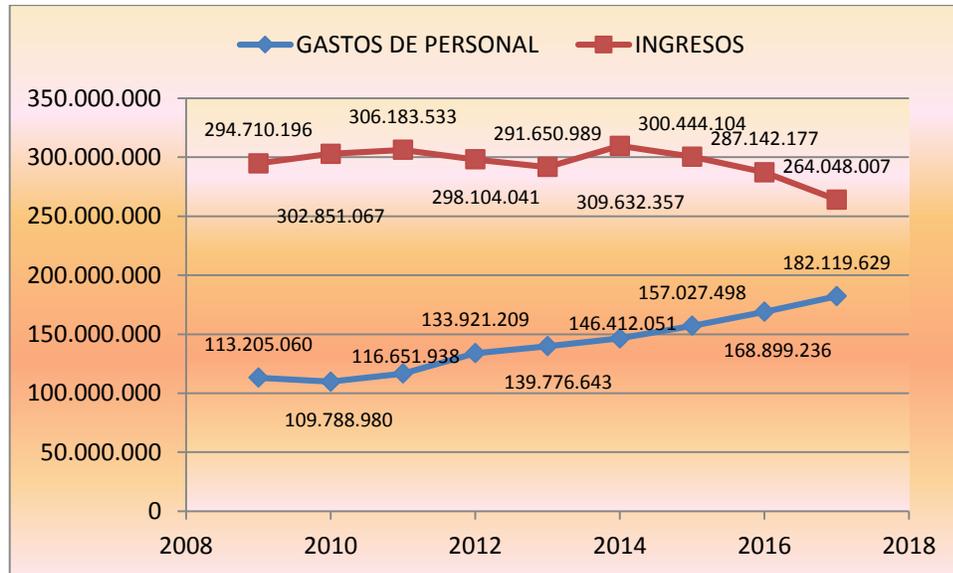
Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

Como se puede observar, los gastos de personal, tienen un mayor crecimiento que los ingresos de la Empresa, lo cual confirma que la Empresa está generando ingresos para cubrir en gran medida los gastos de personal. Es también muy importante observar que los gastos de personal han tenido un crecimiento anual de 6,12% durante el período 2009



- 2017, mientras que los ingresos han tenido un crecimiento negativo de – 1,36%, es decir una disminución de los mismos. Ver Figura 22.

Figura N° 22 Relación de los gastos de personal e ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En relación al significado porcentual de los gastos de personal sobre los ingresos, durante este período, se tienen los siguientes datos:

Tabla N° 20 Significado de los gastos de personal en relación a los ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.

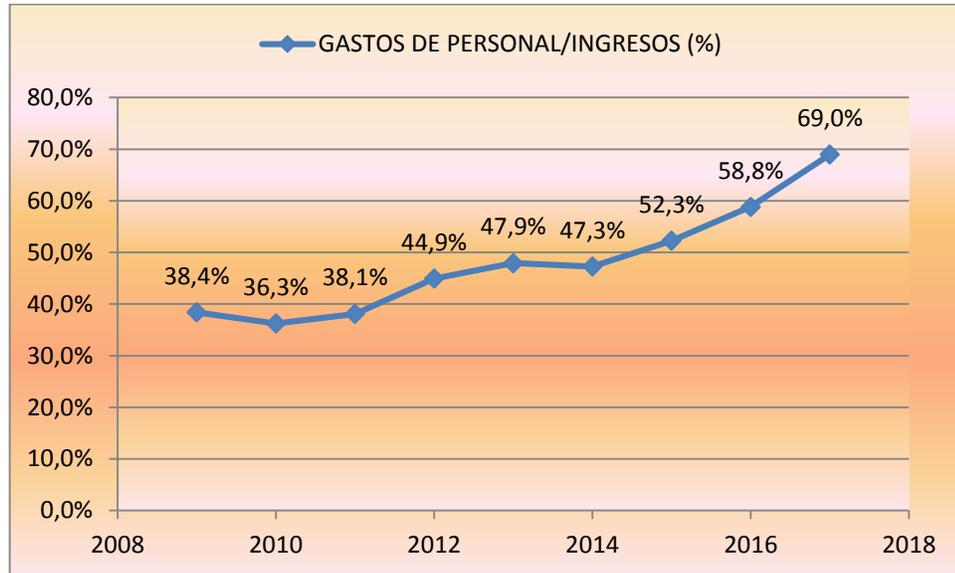
CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GASTOS DE PERSONAL/INGRESOS (%)	38,4%	36,3%	38,1%	44,9%	47,9%	47,3%	52,3%	58,8%	69,0%

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En todo el período analizado, la significación porcentual de los gastos de personal ha crecido porcentualmente desde un 38,0% en 2009 hasta un 69,0% en 2017. En este lapso, los ingresos de COTEL La Paz, en gran medida se destinan al pago de salarios. Ver Gráfico 23.



Figura N° 23 Significado de gastos de personal sobre los ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En el caso de los salarios y los ingresos de COTEL La Paz., los resultados son los siguientes:

Tabla N° 21 Relación de los salarios e ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en Bs.

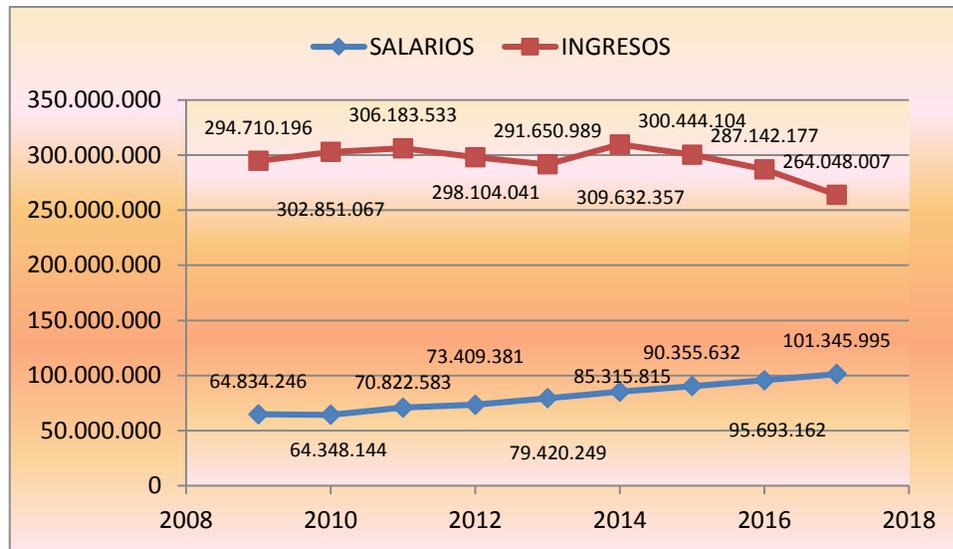
CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SALARIOS	64.834.246	64.348.144	70.822.583	73.409.381	79.420.249	85.315.815	90.355.632	95.693.162	101.345.995
INGRESOS	294.710.196	302.851.067	306.183.533	298.104.041	291.650.989	309.632.357	300.444.104	287.142.177	264.048.007

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

La tasa de crecimiento de los ingresos en el período 2009 – 2017, fue negativa – 1,36% anual, mientras que la tasa de crecimiento de los salarios, para este mismo período fue de 5,74%. Es decir, a medida que transcurre el tiempo, gran parte de los ingresos se destinan al pago de salarios. Ver Figura 24



Figura N° 24 Relación de salarios e ingresos de COTEL La Paz.



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En relación al significado porcentual de los salarios sobre los ingresos, durante este período, se tienen los siguientes datos:

Tabla N° 22 Significado del salario básico en relación a los ingresos de COTEL La Paz. Período 2009 - 2017, en %.

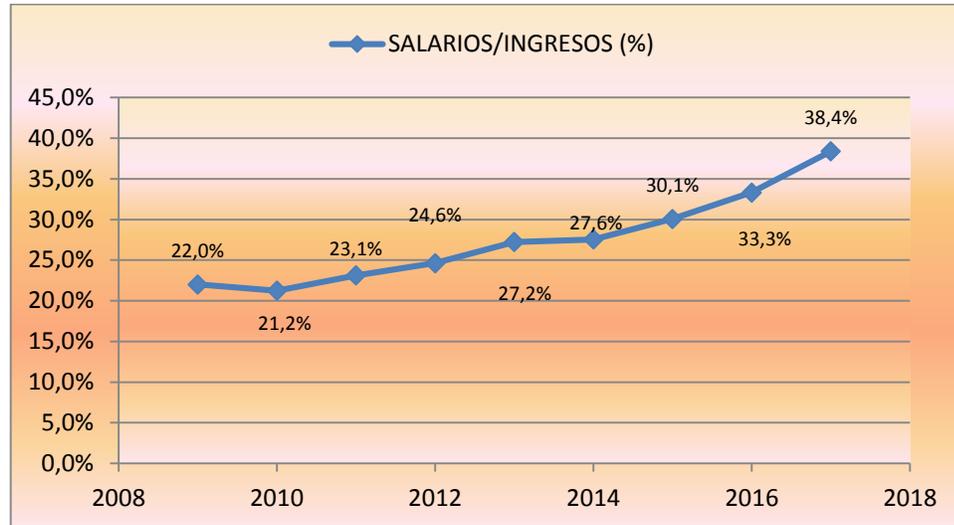
CONCEPTO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SALARIOS/INGRESOS (%)	22,0%	21,2%	23,1%	24,6%	27,2%	27,6%	30,1%	33,3%	38,4%

Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

En todo el período analizado, la significación porcentual de los salarios ha crecido porcentualmente desde un 22,0% en 2009 hasta un 38,4% en 2017. En este lapso, el pago de salario básico, se ha constituido en uno de principales egresos de la Empresa. Ver Gráfico 25.



**Figura N° 25 Significado de salarios sobre ingresos de COTEL La Paz.
Período 2009 - 2017, en %.**



Fuente: Elaboración en base a datos de COTEL La Paz, 2018.

De acuerdo a la información expuesta, en todo el Capítulo, se observa, lo siguiente:

- Los egresos o gastos de COTEL La Paz, ha tenido un comportamiento creciente, dentro de los cuales, los gastos de personal, especialmente de sueldos y salarios son los que mayormente han crecido en el período 2009-2017.
- Los ingresos si bien han tenido un crecimiento, éste ha sido menor al de los gastos de COTEL La Paz.
- En el transcurso del período los sueldos y salarios tienden a ser más significativos en los ingresos y gastos de COTEL La Paz.
- Esta situación está afectando seriamente la sostenibilidad de la Empresa en el mercado.

Tomando en cuenta lo anterior se puede establecer que se ha verificado la hipótesis formulada al principio de la investigación, es decir: EL NIVEL DE LOS SALARIOS DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES COTEL LTDA., HA INFLUIDO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE ESTA EMPRESA EN EL PERÍODO 2009 – 2017.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Luego de haber culminado con la descripción y análisis de la escala salarial, en la presente sección se exponen las conclusiones de la investigación llevada a cabo en COTEL La Paz, acerca de los salarios y su incidencia en la situación económica de esta Empresa.

Las conclusiones se realizan en función a los objetivos planteados al inicio de la investigación.

El Objetivo General, se definió en los siguientes términos: *“Analizar la incidencia de los salarios de los empleados de COTEL La Paz, en la situación económica de esta empresa en el período 2009–2017.”*

Al respecto se puede concluir que, en todo el período analizado, la incidencia de los salarios debe considerar un espectro más amplio como son los gastos de personal. La significación porcentual de los gastos de personal ha crecido porcentualmente desde un 31,4% en 2009 hasta un 48,7% en 2017. En este lapso, los gastos de personal, que incluye salario básico, bono de antigüedad, aportes patronales, aguinaldos, etc., además de contrataciones temporales, dietas, etc. Se han constituido en los principales gastos de la Empresa, dejando poco o ningún margen para inversiones, y haciendo peligrar los gastos por concepto de acceso a servicios (especialmente, señal de TV Cable e Internet).

En relación a los ingresos de COTEL La Paz, se ha llegado a establecer que los gastos de personal, han tenido un mayor crecimiento que los ingresos de la Empresa, lo cual confirma que la Empresa está generando ingresos para cubrir en gran medida los gastos de personal. Es también muy importante observar que los gastos de personal han tenido



un crecimiento anual de 6,12% durante el período 2009 - 2017, mientras que los ingresos han tenido un crecimiento negativo de – 1,36%, es decir una disminución sostenida de los mismos.

En relación a los salarios como tales, se ha podido establecer que, en todo el período analizado, la significación porcentual de los salarios ha crecido porcentualmente desde un 22,0% en 2009 hasta un 38,4% en 2017. En este lapso, el pago de salario básico, se ha constituido en uno de principales destinos de los ingresos de la Empresa.

Los objetivos específicos y sus conclusiones son las siguientes:

1. Analizar la escala salarial de COTEL La Paz, durante el período analizado y la productividad de los recursos humanos.

La escala salarial de COTEL La Paz LTDA., está conformada por 48 sub niveles y 18 niveles, cuya diferencia salarial es mínima y no guarda relación con el nivel de salarios del mercado laboral, es decir los montos asignados como salario básico, se encuentran por encima del promedio del mercado laboral.

Una política cuestionable sobre los incrementos salariales, es que se dispusieron incrementos por encima de las disposiciones del Gobierno, hasta de un 20% para los subniveles más bajos y de 7% para los niveles de mandos medios y superiores. Es decir, un tratamiento salarial muy conveniente para las personas que trabajan para COTEL La Paz, pero que actualmente es insostenible dado el nivel de ingreso que disminuye gestión tras gestión.

2. Analizar las características de los ingresos de COTEL La Paz, durante el período 2009-2017.



A pesar de los esfuerzos de COTEL, por diversificar y ampliar los recursos generados en la Cooperativa, con la incursión en la difusión de señales de Cable TV y en el servicio de Internet, se observa que en el período 2009-2017, una caída continua de ingresos.

En parte los servicios de Cable TV especialmente e Internet, han aportado con nuevos ingresos durante alguna gestión, pero la caída sostenida de otros ingresos ha repercutido en todo el período.

Es decir, los ingresos de la Cooperativa han disminuido gestión tras gestión, incluso a pesar de incrementos de tarifas.

3. Analizar la situación económica de COTEL La Paz, en el período 2009-2017.

En el marco práctico se realizó un análisis de la situación económica de COTEL La Paz, en base a la información de la propia Cooperativa, se pudo establecer un manejo arbitrario de ingresos y egresos de la Empresa en sucesivas gestiones, en el período 2009 – 2017. Especialmente en lo que se refiere a los Gastos de Personal, los cuales han crecido excesivamente a partir del 2010.

La empresa tiene problemas para cubrir obligaciones por la transmisión de señales e Internet, lo cual afecta a la calidad del servicio.

Las inversiones para diversificar la oferta de servicios, son casi nulas y se encuentran estancadas especialmente a partir de 2010. Actualmente, gran parte de los ingresos de COTEL La Paz, se destinan a cubrir obligaciones por concepto de Gastos de Personal, tales como salarios, bonos de antigüedad, Aportes Laborales, contratos de personal eventual, otras remuneraciones y otras prestaciones, que hacen inviable proyectar inversiones y crecimiento para la Empresa.



4. Conocer la evolución del gasto en salarios de COTEL La Paz, durante el período 2009-2017.

Los gastos en salarios entre principios de 2009 y finales de 2017, casi se han duplicado, lo que significa que la planta de empleados ha crecido casi en la misma proporción. Pero, además, también se han incrementado de manera significativa la cantidad de personal eventual y contrato, lo cual es evidencia de un manejo irresponsable de los gastos de personal.

Adicionalmente, es necesario referirse a los gastos de personal en temas como el Bono de Antigüedad y otras prestaciones que incrementan de manera permanente los gastos de personal.

5. Determinar la incidencia de los salarios en la situación económica de COTEL La Paz en el período analizado.

La influencia de los salarios en la situación económica es muy importante, porque prácticamente la están convirtiendo en una empresa inviable, dado que los Gastos de Personal representan entre el 38,4% en el año 2009 y el 69,0 % en el 2017 de los ingresos de la Empresa, dejando un margen pequeño para otros gastos que son imprescindibles para que la empresa siga vigente en el mercado.

Estos resultados permiten concluir que los salarios de COTEL La Paz, inciden de manera importante en la situación económica de la Cooperativa, verificando la hipótesis planteada al inicio de la investigación.

5.2. RECOMENDACIONES



En esta sección se realiza una serie de recomendaciones desde el punto de vista de los salarios y los gastos de personal de COTEL para racionalizar el impacto de los mismos en la situación económica de la Cooperativa.

1. El salario básico, debería guardar relación con las disposiciones del Gobierno, para todos los cargos de la Empresa, considerando que actualmente los trabajadores de COTEL La Paz son personas cuyos ingresos se encuentran por encima del promedio del mercado laboral. Además, este monto de incremento se justifica debido a que un monto mayor pone en riesgo la supervivencia financiera de la Empresa.
2. Los egresos por concepto de bono de antigüedad se deberían disminuir en al menos un 10%, durante un horizonte de 10 años debido a que es necesario revertir la política errada de mantener personal en edad de jubilación, incrementando el bono de antigüedad, lo cual forma parte de la insostenibilidad de la empresa en el largo plazo.
3. Los contratos de personal eventual para determinadas actividades de tipo técnico especialmente crecen en un 10%, lo cual permite cubrir las posibles limitaciones temporales de personal que se jubila o despide al momento de implantar la propuesta.
4. Se plantea un recorte de 10% al ítem de “Otras remuneraciones”, debido a que es necesario transparentar este tipo de gastos de personal, que no se justifican plenamente.
5. Desahucio. En este caso, se propone un incremento de 20% para viabilizar la jubilación de personal que se encuentre en esta edad, para a su vez disminuir los costos de salarios y bono de antigüedad.
6. Aguinaldos. Está de acuerdo al incremento salarial dispuesto por el Gobierno, con relación al 2do., aguinaldo está en función a disposiciones Gubernamentales.
7. Indemnización. Al igual que en el caso del “Desahucio”, se recomienda un incremento del 20% para viabilizar la jubilación de personal antiguo que se encuentre en esta situación.



8. Aportes de Ley. Estos aportes, deberían crecer en función a los incrementos anuales, en la misma tasa propuesta que para el incremento del salario básico.
9. Otros Gastos de Personal. En este caso, es deseable un incremento de gastos de personal hasta en un 20% para cubrir necesidades de capacitación y formación complementaria del personal técnico y administrativo de la Empresa.
10. Pasajes y Viáticos. En estos ítems también se propone un incremento de 20 %, para facilitar las tareas del personal que cumple actividades de formación complementaria o interrelación nacional e internacional, con entidades similares de comunicación de Bolivia y otros países.
11. Dietas. Al igual que en el caso del salario básico, se propone la racionalización anual de las dietas canceladas al Directorio.
12. Primas, Bonos y Comisiones. Estos gastos que se realizaban de forma irregular, se incrementan en un 20% y se constituyen en gastos de personal complementarios, para mejorar la capacidad de comercialización de la Empresa, dado la disminución de ingresos que se ha presentado durante el período 2009 – 2017.
13. Jornaleros. En este caso, también se prevé un incremento de 5% para incentivar a este personal de manera continua a mejorar su rendimiento en lo que concierne a los ingresos de la Empresa.
14. Finalmente es imperioso considera la propuesta de jubilación que se presenta en el anexo A, para poder mejorar la situación económica de la Cooperativa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMS, Harold (2004). Imperio y Telecomunicaciones. México: Ed. Wilcox.
- AGUILAR P., Antonio y MARTÍNEZ L., Gaspar (2003). La telegrafía óptica en Cataluña. Estado de la cuestión. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* (Universidad de Barcelona) VII (137). ISSN 1138-9788.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1995). Declaración sobre Identidad y Principios Cooperativos, adoptados en Manchester. México ACI.
- ARANZADI, D. (1988). Hombre y Empresa. Nuevos horizontes empresariales hacia el año 2000. Bilbao: Deusto.
- ATB Digital (2017). COTEL atraviesa su peor momento. La Paz: ATB Digital.
- AUTORIDAD DE REGULACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – ATT (2015). Memoria Anual. La Paz: ATT.
- BEL, Daniel (1981). La telecomunicación y el cambio social, México: Ed. Cahiers.
- BONILLA, Manuel (1996). Salarios precios y productividad. Santa fe de Bogotá: Ed. FESCOL.
- Carlos A. Sandoval Casilimas. (2002). Programa de Especialización en Teoría, Métodos y técnicas de Investigación Social. Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- COMISIÓN ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA SITUACIÓN DE COTEL LA PAZ (2012). La Paz: Cámara de Diputados – Asamblea Plurinacional.
- COQUE MARTÍNEZ, Jorge (2008). Puntos fuertes y débiles de las cooperativas desde un concepto amplio de Gobierno Empresarial. REVESCO N° 95 - Segundo Cuatrimestre 2008 - ISSN: 1885-8031.
- COTEL LA PAZ. Diagnóstico de COTEL LA PAZ. Pub. COTEL LA PAZ, 2016.
- COTEL LA PAZ. Oferta de servicios, COTEL LA PAZ, 2017.
- DICCIONARIO ESPAÑOL DE INGENIERÍA (2014). Pub. Real Academia de Ingeniería de España.
- DOBB, Maurice (1995). Salarios. México. Ed. Fondo de Cultura Económica (FCE).



- EDV. (2017). Quiebra Técnica. 01/01/2019, de EDV Sitio web: https://www.edv.com.bo/es/glosario_info/quiebra_tecnica
- GESTIÓN (2015). Qué es y cómo elaborar una política salarial para una Empresa. Pub. Gestión.
- LA RAZÓN (2010). COTEL tiene más socios, pero sus ingresos son menores que COTAS. La Paz: 26/12/2010.
- MARTÍNEZ, J.F. Sobre el concepto jurídico de cooperativa. En: J. MOYANO (Ed.), La Sociedad Cooperativa: un análisis de sus características societarias y empresariales. Jaén: Universidad de Jaén, 2001, p. 41-76.
- MEMORIAL DE INGENIEROS (2013). Historia de las comunicaciones. Madrid: Colegio de Ingenieros de Madrid.
- MICHELSSEN, J. (2008). La Organización Cooperativa. Ejemplos de Cooperativas Públicas y Económicas. REVESCO N° 95 - Segundo Cuatrimestre 2008 - ISSN: 1885-8031.
- NAGHI NAMAKFOROOSH, Mohammad; "Metodología de la Investigación", Impresiones Editoriales S.A., México D.F., 1988.
- PÉREZ YUSTE, Antonio (2006). Sobre la etimología de Telecomunicación. Madrid: Colegio Oficial de Ingenieros en Telecomunicaciones.
- PERIÓDICO CAMBIO (2017). Más de 60000 socios eligen hoy a Directorio de COTEL. La Paz, 10/06/2017.
- RED ATB – Asociación de Teledifusoras Bolivianas (2017). COTEL cambió nuevamente de presidente del consejo de administración. La Paz: Red de Noticias ATB.
- REVISTA SÚPER CONTABLE (2012). Sociedad Cooperativa: Concepto y características principales de su régimen jurídico. Septiembre/2012, Barcelona.
- RÍOS, Elbio (2017). Historia de la TV en Bolivia. Periódico Opinión, 14/07/2017.
- RIVAS, Pablo (2014). El marco teórico de la Política Laboral y Salarial. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos.
- SIMANCAS, Dagoberto (2012). El Capital Humano y la productividad de la Empresa. Cartagena de Indias: Pub. Univ. Cartagena de Indias.



UNIDAD DE POLÍTICAS ECONÓMICAS – UDAPE. Diagnósticos Sectoriales – Telecomunicaciones 8. Pub. UDAPE, La paz, 2016.

VASQUEZ, Guillermo. Desarrollo Regional y Local. Ed. Porrúa, México, (1998).

Alemany, Carme; Tecnología y género. La reinterpretación de la tecnología desde la teoría feminista; en Barral M.J, Magallón C., Miqueo C., Sánchez M.D.; (eds.): Interacciones ciencia y género. Discursos y prácticas científicas de mujeres; Icaria Edit. S.A.; Barcelona, pp.81-99.

NORMAS LEGALES

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

Ley N° 164, Ley General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación.

Ley N° 356, Ley General de Cooperativas.

Ley General del Trabajo.

PÁGINAS WEB

http://economia.unmsm.edu.pe/org/arch_doc/PRivasS/curs/MACRO6.pdf

EL MARCO TEÓRICO DE LA POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL

<http://www.tudecide.com/informacion/ques-es-la-telefonía-fija/>, Consultado en fecha 17/02/2017.

www.definicionabc.com › Tecnología, Consultado en fecha: 17/02/2017.

<https://es.xfinity.com/resources/internet-service-providers.html>, Consultado en fecha, 17/02/2017.



Sánchez Ismael. (2015). ARPANET: EL ORIGEN DE INTERNET. 18/12/2018, de Walskium Magazine Sitio web: <http://www.walskium.es/magazine/tecnologia/arpamet-el-origen-de-internet/>

Unión Internacional de Telecomunicaciones, Radiocomunicaciones (UIT-R) (2004). Reglamento de Radio comunicaciones. Artículo 1, 1.3. Consultado el 21 de agosto de 2018.



ANEXO A : PROYECTO PLAN DE JUBILACION COOPERATIVA DE TELECOMUNICACIONES COTEL LA PAZ LTDA.

JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

Durante los últimos 9 años, la Cooperativa Cotel La Paz Ltda., prácticamente no ha realizado inversiones que permitan la modernización tecnológica de su infraestructura, constituyendo la obsolescencia tecnológica una desventaja competitiva. Lo anterior sumado a la alta competencia de las empresas de telefonía celular por el mercado de TV pagada y a la disminución que se experimenta en telefonía por el impacto de los servicios de internet, han causada una continua disminución en el nivel de ingresos de la cooperativa. Podemos ver que la brecha entre los ingresos y egresos tiende a crecer, se van incrementando los egresos y disminuyendo los ingresos año tras año.

En el rubro de egresos, el componente principal lo constituye el correspondiente a gastos de personal, sueldos y salarios, que actualmente representan cerca del 60 % de los ingresos, porcentaje este considerado fuera de los estándares internacionales. La recomendación es que los gastos de personal no deberían exceder el 40 % de los ingresos totales. En este contexto es prioritario reducir los gastos de personal a niveles óptimos.

El análisis de la composición de la planta del personal nos muestra niveles salariales fuera del contexto de mercado y una excesiva cantidad de personal. Una de las causas de esta situación es la alta proporción de personal con antigüedades que superan los veinte años de servicio y en edad de jubilación.



OBJETIVOS DEL PLAN DE JUBILACIÓN

Objetivo general

Establecer la base para hacer efectiva la jubilación de personal en la Cooperativa Cotel La Paz Ltda., que permita reducir la carga salarial actual, la cantidad de personal que permita gestionar los recursos económicos requeridos para su implementación ante fuentes de financiación externas.

Objetivos específicos

- Reducir el personal de planta en un rango de 100 a 150 empleados.
- Reducir la carga salarial a un nivel inferior al 50 % de los ingresos totales.
- Obtener el financiamiento externo requerido.

ESTRATEGIA-ENFOQUE DEL PLAN

El plan plantea tres escenarios posibles para la jubilación del personal actual, según el siguiente detalle:

- Escenario 1. Jubilación de personal en edad de jubilación con más de 30 años de servicio.
- Escenario 2. Jubilación de personal en edad de jubilación con más de 25 años de servicio.
- Escenario 3. Jubilación de personal en edad de jubilación con más de 20 años de servicio.

Como estrategia se propone jubilar a la mayor cantidad posible de individuos en edad de jubilación, previa evaluación, consenso con la dependencia en la que desarrollan sus funciones y con el empleado mismo.



Los resultados anteriores muestran que el proyecto de jubilaciones es una excelente iniciativa, auto-sustentable en cualquiera de los escenarios en estudio.

La implementación del proyecto requiere de diferentes presupuestos dependiendo del escenario seleccionado. El periodo de ejecución estimado para la implantación de ambas iniciativas es de un año calendario.

El siguiente gráfico presenta los resultados obtenidos de la evaluación económica-financiera del proyecto.

PLAN DE JUBILACIONES COOPERATIVA COTEL LA PAZ LTDA.				
(Cifras en bolivianos)				
ESCENARIOS	No DE CASOS	MONTO PROYECTADO SIN QUINQUENIOS	MONTO PROYECTADO CON QUINQUENIOS	DISMINUCIÓN CARGA SALARIAL POR MES
1. Empleados 30 años o más de antigüedad en edad de jubilación (58-H/56-M años o más)	80	55.923.080,84	50.257.726,44	1.866.051,06
Porcentaje disminución carga salarial				14,64%
2. Empleados 25 años o más de antigüedad en edad de jubilación (58-H/56-M años o más)	127	77.339.567,53	71.048.670,48	2.808.675,51
Porcentaje disminución carga salarial				22,03%
3. Empleados 20 o más años de antigüedad en edad de jubilación (58-H/56-M años o más)	156	87.336.905,96	81.046.008,91	3.320.302,70
Porcentaje disminución carga salarial				26,04%