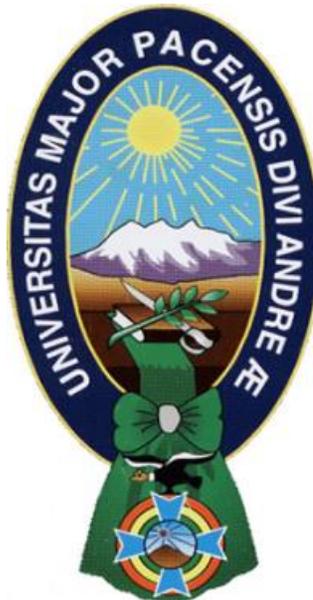


**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA Y GESTION**  
**PÚBLICA**  
**MENCIÓN GERENCIA POLÍTICA**



**NEGOCIACION SALARIAL ENTRE EL GOBIERNO Y LA  
CENTRAL OBRERA BOLIVIANA EN EL PERIODO 2010-2014**

**Proyecto de grado presentado para la obtención del Grado de Licenciatura**

**POR: RAQUEL AUZA BALANZA**  
**TUTOR: PhD DIEGO AYO SAUCEDO**

**LA PAZ - BOLIVIA**  
**2019**

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de Grado:

NEGOCIACION SALARIAL ENTRE EL GOBIERNO Y LA CENTRAL  
OBRERA BOLIVIANA EN EL PERIODO 2010-2014

Presentado por: Univ. Raquel Auza Balanza

Para optar el grado académico de *Licenciada en Ciencia Política y Gestión Pública*

Nota numeral:

Nota literal:

Ha sido

Director de la Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública: M.sc Marco Aurelio  
Velasco Olivares

Tutor: Ph.D Diego Ayo Saucedo

Tribunal: .....

Tribunal: .....

Tribunal: .....

*A mis Padres Yerko y Marcela por su ejemplo, dedicación, amor e incondicional apoyo pese a todo.*

*A mis hermanas Valentina y Sofía, por ser mi razón de superación.*

*A Dios y a la Virgen por darme vida y fuerza en todo momento.*

*Agradezco a mi familia y amigos, especialmente a Alexander y Valeria por su apoyo y aliento incondicionales, a los docentes cuyo conocimiento, confianza y apoyo fueron fundamentales.*



## TABLA DE CONTENIDOS

Introducción.....	1
Capítulo 1. Diseño metodológico.....	2
1.1. Problema de investigación.....	2
1.2. Objetivos.....	3
1.2.1 general.....	3
1.2.2 específicos.....	3
1.3. Justificación.....	3
1.4. Pertinencia.....	5
1.5. Estado del arte.....	5
1.5.1 Relación entre el Gobierno Central y la COB.....	5
1.5.2 Sindicalismo en Bolivia.....	6
1.5.3 Central obrera boliviana.....	7
1.5.4 Aportes de la Organización Internacional del Trabajo.....	8
1.6. Hipotesis.....	9
1.7. Diseño metodológico.....	9
1.7.1 Tipo de investigación.....	9
1.7.2 Metodología.....	10
1.7.3 Técnicas de investigación.....	10
Capítulo 2. Marco teórico.....	12
2.1. Lineamientos teóricos para el desarrollo del proyecto.....	12
2.2. Teoría de los Juegos.....	16
Capítulo 3 Marco referencial.....	21
3.1. Gobierno.....	21
3.1.1. Breve reseña histórica.....	21
3.2.1 Incremento salarial anual (2006-2009).....	23
3.2. Organización Internacional del Trabajo.....	28
3.2.1. Breve historia de la OIT.....	29
3.2.2 Aportes de la OIT desde sus inicios.....	30
3.2.3 OIT en Bolivia.....	31

3.3 Empresarios Privados de Bolivia.....	35
3.3.1. Breve historia de la CEPB.....	40
3.2.3 Estructura institucional de la CEPB.....	41
3.4 Central Obrera Boliviana.....	42
3.4.1 Breve historia de la COB.....	42
3.4.2 Estructura organizativa de la COB.....	42
3.4.3 Toma de decisiones dentro de la COB.....	44
Capítulo 4. Central Obrera Boliviana en la agenda conflictiva del país.....	46
4.1. Descripción de los conflictos anuales en durante el tratamiento del alza salarial 2010-2014.....	46
4.1.1. Compendio de Conflictos 2010.....	46
4.1.2. Compendio de Conflictos 2011.....	53
4.1.3. Compendio de Conflictos 2012.....	62
4.1.4. Compendio de Conflictos 2013.....	67
4.1.5. Compendio de Conflictos 2014.....	70
4.2. Participación de la COB en otros conflictos importantes.....	73
4.2.1. El "Gasolinazo".....	72
4.2.2. VII Gran marcha indigna por la defensa del TIPNIS y la dignidad de los pueblos indígenas de la Amazonía, Oriente y Chaco.....	77
Capítulo 5. Aplicación de la Teoría de los Juegos.....	79
5.1 Matrices de Cooperación.....	79
5.2 Equilibrio de Nash.....	85
Capítulo 6. Análisis de entrevistas.....	87
Conclusiones.....	91
Bibliografía.....	93
Anexos.....	95

## RESUMEN

Bolivia es un país que nace bajo una corriente revolucionaria, siempre caracterizada por no quedarse callada ante la injusticia, es así que su historia se va dando en base a momentos revolucionarios, ejemplo claro sería el 52. Un punto importante de la historia boliviana, un momento de cambio, entre otras cosas recordaremos ese año por el nacimiento de la Central Obrera Boliviana. Ente matriz de los trabajadores, creada con el fin de defender los derechos de los trabajadores que aglutinan, esto se entenderá como entrar en confrontación con el Gobierno de turno, sin embargo a lo largo de la historia, también pudimos ver alianzas con el poder. Será eso lo que veremos en esta investigación.

A través de la teoría de juegos se podrá entender la relación de la COB con el Gobierno. Comprendiendo que en la relación de alianza política que estos actores mantienen, modificar la dinámica se entendería como una traición y habría un desequilibrio mayor en los intereses de los mismos.

Palabras clave: Negociación, Conflicto, Tripartismo, Central Obrera Boliviana, Gobierno, Confederación de Empresarios de Bolivia, Organización Internacional del Trabajo.

## ABSTRACT

Bolivia is a country that is born under a revolutionary current, always characterized by not being silent in the face of injustice, so its history is taking place based on revolutionary moments, a clear example would be 52. An important point of Bolivian history, a moment of change, among other things we will remember that year for the birth of the Bolivian Central Obrera. The parent entity of the workers created with the purpose of defending the rights of the workers that it agglutinated, this will be understood as entering into confrontation with the government in office, however throughout history, we could also see alliances with power. That will be what we will see in this investigation.

Through the theory of games you can understand the relationship of the COB with the Government. Understanding that in the relationship of political alliance that these actors maintain, modifying the dynamics would be understood as a betrayal and there would be a greater imbalance in their interests.

Keywords: Negotiation, Conflict, Tripartism, Bolivian Workers Central, Government, Confederation of Businessmen of Bolivia, International Labor Organization.

*Palabras clave: Negociación Tripartita, Organización Internacional del Trabajo, Gobierno, Central Obrera Boliviana, Confederación de Empresarios Privados de Bolivia.*

## **INTRODUCCION**

La sociedad boliviana, a lo largo de su historia siempre se ha caracterizado por vivir en medio del conflicto, un ejemplo claro es el conflicto salarial anual que se ha vivido repetidamente a través de la historia, al ver este repetitivo conflicto, surge la interrogante del por qué se vive cada año, siendo posible por diferentes medio evitarlo.

Ante esta interrogante se hace necesario identificar a los actores de esta situación política anual, es así que se llega a tres actores, la Central Obrera Boliviana, El Gobierno y los empresarios privados. Gracias a la recopilación de información hemerográfica, de libros, artículos, etc.; se logra determinar el papel de cada uno de estos en los procesos de alza salarial anual, se identifica así mismo una alianza entre el partido de Gobierno y el ente sindical, se planea entonces que esta posibilidad sea la razón de no encontrar mecanismos que prevengan o eviten el conflicto anual por el salario.

Se hace un objetivo de esta investigación determinar la razón por la cual no se aplica el modelo de negociación tripartito que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lanzando una hipótesis que plantea que la alianza política entre la Central Obrera Boliviana y el Gobierno incide en la aplicación de la negociación tripartita en la negociación del alza salarial anual en el periodo 2010-2014.

A través del método cualitativo es que se va desarrollando la presente investigación, con la revisión de diferentes libros, una exhaustiva revisión hemerográfica, artículos de páginas web, documentos en PDF es que se logra nutrir este proyecto con información. Igualmente las entrevistas a actores importantes como, dirigentes de la central y de la confederación, así mismo ex asesores de la COB, de la OIT, le permitieron a la investigación enriquecerse, al punto de distinguir posiciones claras entre quienes protagonizan esta investigación.

Resulta altamente útil ahondar el tema para poder así comprender de mejor manera cada hecho, la toma de decisiones, los procesos de negociación y la realidad política boliviana.

## **CAPÍTULO 1. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACION.**

En la sociedad boliviana a partir del 52 se ha sentido la presencia inamovible de la Central Obrera Boliviana, siempre en la defensa de sus bases y buscando beneficios generales para todos los sectores de trabajadores, caracterizada con perfil de lucha incansable, lucha que en todo este tiempo se ha visto traducido en su mayoría en conflicto. Ante esta observación no escapa un tema que ha venido siendo fuente de confrontación anual, hablamos de la negociación salarial anual.

Durante muchos años se han establecido mesas de negociación entre el Gobierno y la COB (Central Obrera Boliviana) donde se han marcado porcentajes de incrementos al salario mínimo nacional y al salario básico nacional, en lo que respecta a los procesos que condujeron a estas negociaciones no se podrían olvidar los conflictos que forzaron a las partes a sentarse y negociar. Así es, cada sector boliviano sabe que al momento de hacer peticiones es un as bajo la manga la movilización, mejor que nadie, eso lo sabe la COB; el as bajo la manga mencionado, la movilización, va mutando a medida y según se vaya desarrollando la situación, por ejemplo en contra de los intereses sindicales, en este caso, se van dando forma medidas de presión más llamativas (marchas, paros, huelgas, etc), estas medidas de presión llegan a definirse como conflictos una vez que causan mal estar entre las partes involucradas y su sociedad, mismos que al ser constantes llevan a un estado de conflictividad. Bajo esa breve explicación, podemos comprender que en una relación de tire y jala, la situación salarial anual ha representado para la sociedad nacional, especialmente para la cede política de Gobierno, La Paz, un dolor de cabeza repetitivo.

En el entendido de que la COB, en favor de los trabajadores anualmente ha hecho pedidos porcentuales, los cuales al no haber sido respondidos satisfactoriamente por el Gobierno, han desencadenado conflictos para la sociedad civil repetitivamente durante años, conflictos que han ido siendo manejados de maneras aceptables pero nunca

radicales. Bajo esta situación, se pone en interrogante la mantención de una dinámica nociva, habiendo opciones más sensatas, por ejemplo aplicar métodos de negociación más adecuados, como el tripartito, propuesto por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), misma a la que estamos suscritos, en vez de mantener negociaciones bipartitas y momentáneas. Es entonces donde surge una la pregunta en la que se basa esta investigación:

**¿Por qué no se aplica el método de negociación sugerido por la OIT para la negociación salarial entre la central obrera boliviana y el gobierno?**

## **1.2 OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

- Determinar la razón por la cual no se hace uso del método de negociación propuesta por la OIT para la negociación salarial anual boliviana en el periodo 2010-2014.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar la relación entre la COB y el gobierno durante el periodo a estudiar.
- Identificar las características de la negociación aplicada en la resolución de conflictos del caso.
- Estimar la participación de la COB en otros conflictos sociales en el mismo periodo.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN**

la sociedad boliviana desde sus inicios comprendió que era parte de si el luchar por sus ideales e intereses, su mecanismo de demanda y defensa han sido las movilizaciones, la confrontación, mismas que muchas veces han llevado al conflicto, es decir, ser una sociedad conflictiva es lo natural para nosotros. Sin embargo por muy dentro nuestro que este la movilización y la confrontación, vivir en conflicto no es algo

que lleva a la prosperidad nacional, en ningún ámbito, social, económico o político, por el contrario el conflicto en el que muchas veces nos gusta sumirnos causa enfrentamientos sociales, pérdidas económicas e ingobernabilidad. Bajo la mirada de confronte que tiene nuestro país, tenemos algunos protagonistas como la Central Obrera Boliviana, misma que ha sido en la mayoría de las ocasiones participe de la vida política país, en temas relacionados a ella, como en apoyo a diversos sectores.

La COB se encarga de la defensa de los trabajadores, en este rol, se encarga de la negociación del alza salarial anual que se da en Bolivia. Anualmente se presenta al Gobierno un pliego petitorio en los primeros meses del año, donde se estipulan puntos, antes los demandantes, necesarios a modificar o aplicar en favor del sector trabajador. Una vez recibido este, el Gobierno analiza y responde como corresponde, pero, ¿qué es lo que sucede si los puntos demandados no son cumplidos óptimamente? Es ahí donde se origina esta investigación, cuando las demandas de los trabajadores no son atendidas según las expectativas, se inician las movilizaciones, mismas que van creando incomodidad en la sociedad civil. Las movilizaciones pueden, como usualmente sucede, incrementar su intensidad generando la situación de conflicto. Para resolver la problemática se dan mesas de negociaciones entre dos partes, Gobierno y trabajadores, lo que por un lado es útil, por otro representa un vacío, ya que no son estas las únicas partes que deberían ser involucrada, detalle que lleva a más inconvenientes en otro plano. Entonces la presente investigación busca aportar conocimiento para que la sociedad se nutra y pueda comenzar a conocerse y comprender así su propia realidad y comportamiento, académicamente se pretende aportar una investigación correctamente realizada que pueda coadyuvar en la elaboración de investigaciones posteriores brindando información pertinente y relevante. Se elaboró esta investigación bajo la idea de poder aportar dentro de la Ciencia Política, información valiosa que pueda permitir entender de mejor manera la relación entre determinados actores políticos de la sociedad boliviana y la incidencia que puede llegar a tener en la toma de decisiones de impacto general.

#### **1.4 PERTINENCIA**

La presente investigación establece su pertinencia en La Ciencia Política al estudiar la relación entre determinados actores políticos y como esta incide en la toma de decisiones, mismas que pueden ir a favor o en contra del bien común de un país.

## **1.5 ESTADO DEL ARTE**

### **1.5.1 RELACIÓN ENTRE EL GOBIERNO CENTRAL Y LA COB**

A lo largo de la historia boliviana hemos podido ver diferentes circunstancias en las cuales la COB ha estado siempre relacionada con la lucha, el poder político ya sea dentro de él, como en protesta.

Este aglutinador de trabajadores se creó con la intención de protegerlos, velar por los derechos de la población y en función a ese cometido fue variando su accionar.

Tras la revolución del 52, donde la COB marco la historia haciendo frente a la opresión del trabajador boliviano, vimos episodios como cuando a través de su representante Juan Lechín Oquendo, se relacionó con el poder político del Movimiento Nacionalista Revolucionario, otro momento que se puede mencionar es cuando la COB participo en la Asamblea Popular del gobierno del General Juan José Torres.

Sin lugar a dudas la Central Obrera Boliviana ha estado ligada a los procesos revolucionarios que ha vivido el país, no se podría olvidar su participación así mismo en las épocas de dictaduras militares. En el vaivén de los años, el ente sindical ha pasado por simpatías como enfrentamientos con los diferentes gobiernos que han pasado por Bolivia, sumando esto a las luchas internas que derivaron en divisiones fueron fragmentando la estructura de la central. El surgimiento de otros momentos sociales como campesino-indígenas como de otros sectores diferentes al minero y los ya aglutinado, fue quitándole fuerza, es bajo ese perfil que comienza la relación de la Central Obrera Boliviana con el que sería el Gobierno a estudiar, un periodo antes del que establecemos, es decir a partir del 2006 hasta el 2009, en este periodo al ser el nuevo Gobierno del MAS, de índole campesino, se vieron ciertos roces los primeros 3 años de gestión, ya para el 2009 año de elecciones, el ente

matriz entra a una alianza con el partido oficialista, esta alianza que pretende fortalecer el Proceso de cambio que el Movimiento al Socialismo encabeza.

### **1.5.2 SINDICALISMO EN BOLIVIA**

Debemos iniciar definiendo lo que es sindicalismo y sindicato para esta investigación, por lo tanto entendemos sindicalismo como Sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional. El sindicato es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. Así también entendemos en nuestro contexto al sindicato como una persona jurídica que tiene como objetivo defender los intereses de sus asociados.

Es notable reconocer que en el proceso de construcción de los sindicatos, estos fueron pasando por diferentes etapas, habiendo presencia del anarcosindicalismo, por ejemplo. Algo que resalta es que se ve al movimiento sindical como revolucionario, siempre en pro de sus bases pero a veces incurriendo en lo que es el apoyo político (Machicado, J. 2010).

Me llama la atención el desarrollo relacionado a lo que son los sindicatos y su papel en una circunstancia revolucionaria (Trotsky, L. 2010) una compilación de artículos en los que lo que resalta es el trance de la unión del sindicato revolucionario y el partido comunista, lo que rescato de esto es que se define a la huelga como la manera de iniciar la revolución, la expresión de los obreros, partes del sindicato, quizá la base más primaria, la más ignorante tiene la huelga como modo de expresión. Revisando nuestra realidad podemos ver que está estipulada en la Constitución Política del Estado la existencia de los sindicatos en pro de la defensa de los derechos laborales del trabajador, así como la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos.

### **1.5.3 CENTRAL OBRERA BOLIVIANA**

Los sindicatos obreros bolivianos tienen origen en la minería extractiva del mineral del estaño y en las asociaciones de trabajadores ferroviarios de principios del siglo XX, pero es en 1952, luego de años de lucha de los trabajadores que surge la Central Obrera Boliviana como organismo central máximo de los trabajadores manuales e intelectuales y de todos los sectores de Bolivia. Ya para 1954 se realiza el primer Congreso de este organismo, donde se adoptan sus principios y se establece su plan orgánico.

Dentro de lo que se ha escrito respecto a la relación de la Central Obrera Boliviana encontramos la historia del nacimiento de la misma, como se iniciaron en nuestro país, organizaciones laborales por rubros que estaban dirigidas a la protección y pro acción de un mejor desempeño de sus miembros, posteriormente ya se interesaron en defender el bien estar del trabajador y pasaron por eventos sangrientos de enfrentamiento contra la injusticia laboral y social, finalmente con el pasar del tiempo lograron integrarse sindicatos por rubros por ejemplo el minero, posteriormente en los tiempos de la revolución diferentes rubros se agruparon en uno solo logrando formar la Central Obrera Boliviana, allá por 1952 (García, Chávez y Costas, 2004). Entonces podemos ver que el origen de esta central es la lucha por los derechos civiles y laborales del obrero sea cual sea el rubro al que pertenezca, el norte es uno solo.

Dentro de la historia de la Central Obrera Boliviana podemos ver diferentes pasajes, su inicio como aglutinador de sectores y voz de los mismos, como posteriormente una central disgregada, sin credibilidad debido a la relación de algunos dirigentes con partidos políticos. Es decir no es indiferente a la historia ver que se ha ido quebrando una imagen de defensa obrera gracias a intereses de las cabezas, mismas que permitieron alianzas poco beneficiosas para las bases por las cuales en realidad se creó la COB.

#### **1.5.4 APORTES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Durante la recopilación de información van surgiendo conceptos que nos podrían guiar a rumbo que muestra las acciones que podría tomar una organización como el ente matriz para cumplir sus cometidos, sin embargo los mismos simplemente nos dan un vistazo de lo posible, empezamos con el concepto de negociación colectiva que según la OIT (organización internacional del trabajo) hace referencia a la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. Este concepto hace referencia a un proceso que tiene como partes a empleadores y trabajadores, individuales, representantes o en organizaciones en bien de mejorar la relación laboral. Se toca el concepto de contrato colectivo, este se define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional” (Gernigon, Odero Y Guido,2000). Estos conceptos nos abren a la idea de que los problemas de índole laboral que pueden desembocar en problemas sociales tiene formas de prevención o en caso del problema ya estar en pie, formas de negociación en las cuales se puede buscar el mayor beneficio de las partes implicadas, utilizando una negociación ganar-ganar.

La negociación colectiva deja claro que la negociación entre trabajadores y empleadores debe ser independiente es decir el interesado o representantes de los mismos deben ser fieles a la causa, no auspiciados por ejemplo trabajadores por empleadores, además hablamos de la validez que llegarían a tener los contratos colectivos en diferentes casos en los que la representación de los interesados signifiquen problemas. En el caso específico de nuestro país tendríamos una figura clara aplicando estos conceptos ya que tenemos un marco legal al cual apegarnos al igual que a los convenios de la OIT a la cual se podría pedir asesoramiento.

Hay negociaciones que requieren la intervención en algún grado del Estado, por ejemplo en casos en los que deba velar por interés de políticas que atañen a la economía

nacional, para los principios de la negociación colectiva es aceptable que se haga saber a los actores de la negociación estos detalles para tomar en cuenta dado que en caso de ir en contra de ellos el gobierno podría inhabilitar estos contratos colectivos.

Dentro de lo que es la negociación colectiva surgen términos como bipartismo y Tripartismo, en términos simples se entiende respectivamente como, la negociación entre dos partes y la negociación entendida entre tres partes.

Podemos ver que estos tipos de negociación (Tripartismo y bipartismo) pueden tener miradas diferentes según el medio en el que se apliquen, en el caso de Asia por ejemplo, el bipartismo no se toma como la negociación de empleadores-empleados, si no como la relación de cada una de estas partes con el gobierno independientemente de la otra. En el mismo caso se explica que cada uno de estos modos de negociación es aplicable a niveles nacionales, industriales y provinciales pero del mismo modo no significa que la aplicación sea real. Un dato que me llama la atención es que se dice que el Tripartismo es aplicable cuando el modo bipartita no se traduce en resultados (De Silva, 2008).

Así mismo vemos que La OIT (Organización internacional del Trabajo), misma que se especializa en el desarrollo de lo que es la negociación tripartita, nos da parámetros para el desarrollo del modo de negociación tripartita y nos refiere que la negociación bipartita es más aplicada en como menciono, anteriormente, empleadores-empleados.

## **1.6 HIPÓTESIS**

A partir de la siguiente pregunta de investigación ¿Por qué no se aplica el método de negociación sugerido por la OIT para la negociación salarial entre la central obrera boliviana y el gobierno?, es que surge la hipótesis que presentamos a continuación:

La alianza política entre la Central Obrera Boliviana y el Gobierno incide en la aplicación de la negociación tripartita en la negociación del alza salarial anual en el periodo 2010-2014.

## **1.7 DISEÑO METODOLOGICO**

### **1.7.1. TIPO DE ESTUDIO**

En lo que respecta a la metodología a aplicar, se va a emplear el método descriptivo, puesto que se pretende especificar las características, propiedades, factores, etc. de la relación de la Central Obrera Boliviana y el Gobierno, además de diferentes sucesos del periodo 2010-2014. Los estudios de tipo descriptivo tienen como objetivo conocer situaciones, en este caso la relación entre los ya mencionados y otras instituciones como la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y la Organización Internacional del Trabajo, a través de la descripción de actividades, objetos o procesos sin limitarse a la recolección de datos, en esta situación esto se describirá la recopilación hemerografica recolectada y los datos obtenidos con el fin de cumplir con los objetivos determinados.

### **1.7.3 METODOLOGÍA**

Para el presente proyecto de grado se busca analizar las características del relacionamiento entre los actores a estudiar, para ello el método a emplear será el cualitativo porque la meta es estudiar las características de la relación entre actores para así poder comprender la motivación a tomar determinadas decisiones que a su vez influyen en el escenario político boliviano. Por lo tanto se aplica el método cualitativo para la presente investigación.

### **1.7.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

A continuación se señalan las técnicas de investigación utilizadas para el presente trabajo:

- Revisión de literatura: entiéndase como la búsqueda de material bibliográfico relacionado con el tema de la investigación, mismo que posteriormente será revisado. El material que se utiliza de

formato físico (libros, periódicos, informes, memorias) y digital (documentos en PDF y otros archivos de la red de internet).

- Análisis de contenido: tras obtener la información se procede a procesarla con la técnica del Análisis de Contenido.

- Entrevistas: a través de las entrevistas se obtiene información clave para la investigación. Para esta investigación se tomará en cuenta a los actores a estudiar, así mismo expertos en el tema de negociación y ex asesores de las partes.

## **CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 LINEAMIENTOS TEÓRICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO**

Dentro del contenido a desarrollar dentro del presente trabajo tocamos diferentes conceptos que es pertinente definir para la mejor comprensión del lector. Podemos comenzar tocando el tema de que dentro de este trabajo hablamos de negociación, entendiendo este bajo una concepción básica como:

“un proceso de comunicación entre personas que tienen que tomar una decisión respecto a un tema o cuestión que los vincula” (Diez, 2006)

Aplicando conceptos más acertados debemos hablar de negociación bipartita, esta es una negociación empleada entre dos partes, en este caso según los planteamientos de la OIT podríamos hablar de la relación entre empleador y empleado. Otro concepto que manejaremos es la Negociación Tripartita.

La negociación tripartita es el intercambio de información, consulta y negociación (OIT) sobre determinada temática entre tres partes, que en su generalidad son el gobierno, empresarios y empleados.

Este tipo de negociación es utilizada para todo tema referente a la relación laboral entre los mencionados, con la participación del Estado para que el mismo también cuide de los intereses generales según las políticas vigentes.

En nuestro país el sector empresarial privado cree que es necesario implementar este tipo de negociación para la regularización del incremento salarial ya que, si bien no se aplica la negociación bipartita entre los mismos y el sector obrero, que sería para ellos lo correcto debido que ambas partes tienen mejor conocimiento de su situación, es necesario que estos incrementos sean regularizados con ellos presentes en la negociación ya que la imposición que se hace por Decreto supremo anualmente va en desmedro de su economía, ya que muchas veces no está acorde a su situación real.

La negociación tripartita, como nos plantea ILO (2013), tiene esta base para que pueda dar buenos frutos:

- **Preparar**

Antes de cualquier negociación, una decisión debe tomarse en cuanto y donde la reunión se llevará a cabo y por quienes

participaran. El establecimiento de un plazo de tiempo limitado puede ayudar a prevenir desacuerdo continúe innecesariamente.

- **Discutir los temas**

Durante la discusión, es importante entender las preocupaciones de las otras partes. Por esto es necesario proponer constructivamente soluciones y crear las condiciones para una negociación equilibrada.

- **Aclarar los objetivos de la discusión**, es necesario aclarar los objetivos e intereses de todas las partes. Es útil priorizar. A través de esta aclaración, a menudo es posible establecer un terreno común.

- **Negociar un acuerdo**

Es importante llegar a un resultado donde todas las partes creen que han ganado algo positivo y su punto de vista se ha tenido en consideración. Sin embargo, esto no siempre será posible; estrategias y compromisos alternativos también debe ser considerado.

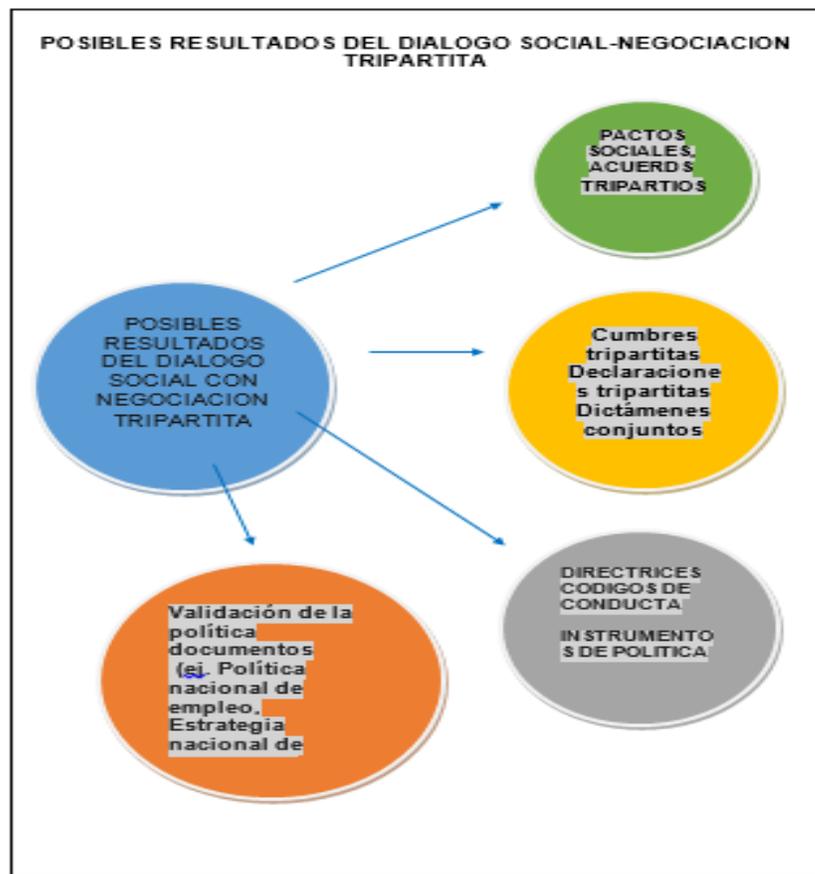
- **Implementar un curso de acción**

Un curso de acción debe implementarse para llevar a cabo la decisión. Si el proceso de negociación se rompe y el acuerdo no puede ser alcanzado, entonces la reprogramación una reunión será una medida. Esto evita que las partes terminen en discusiones acaloradas.

A partir de esta mirada quizá el uso de este tipo de negociación podría mejorar la situación social al momento de hablar de incremento salarial respecto al sector privado.

Así mismo en el siguiente cuadro (ILO, 2013.p.25), podemos ver de forma sintetizada los posibles resultados de la negociación tripartita:

Es también pertinente hablar de un nuevo término de la OIT, Tripartismo “plus”, este hace referencia a cuando los actores tradicionales del Tripartismo optan por abrir la negociación, incluyendo otros grupos de la sociedad civil, mismos que pueden aportar con mayor realidad del caso al proceso de negociación (ILO, 2013).



\*Extraído de (OIT, 2013)

En este trabajo entenderemos los conflictos desde una teoría consensualista misma que dice que los conflictos sociales son inherentes a cualquier dinámica social. Los conflictos son indispensables para una sociedad como factor de cambio, en otras palabras readapta el sistema ante las conciencias que puedan surgir. Esta teoría manejada

por Dahrendorf, nos dice que el conflicto es importante el desarrollo y buen funcionamiento político de un sistema.

Otros conceptos que deben ser expuestos son:

Conflicto se entiende en esta investigación según, Komadina (2013) como:

Los conflictos son constituidos por las diferencias entre las posiciones, los intereses y los valores de diversos actores, organizaciones e instituciones, que eventualmente desembocan en situaciones de movilización y de enfrentamiento violento por el control de recursos escasos. El conflicto implica siempre una relación de poder, una inter-acción y una trans-acción (p.2).

A partir de este entendimiento es necesario plantear lo que es la conflictividad, lo cual nos aporta más para hacer posible el entendimiento de la situación del caso.

Entonces como expone Monzon,I. La conflictividad como constante en las relaciones sociales implica la existencia de condiciones económico-estructurales y psicológico-culturales que hacen que las personas y grupos se comporten de cierta manera particular frente a sus necesidades, intereses y problemas, frente a otros actores.

Entonces de tal idea surge pensar que el origen de la conflictividad del caso también pueda estar plasmado en la constitución del sindicato, ya que como Machicado (2010) nos presenta:

El sindicato es la *unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.* “El ‘sindicato’ es un persona- jurídica que tiene por objeto la defensa de los intereses de sus asociados, empleadores o trabajadores, que pertenecen a una misma empresa, profesión u oficio, empresas, profesiones oficios similares o conexos” (Ley General del Trabajo de Bolivia, LGT, Art.99; Decreto Reglamentario de la LGT, Art.120) (p.4).

El sindicato es una fuente de representación, en este caso, de obreros que ya tienen en su memoria colectiva la lucha por la defensa de sus intereses y esa lucha se expresa en medidas de presión que a su vez se traducen en conflictos, quizá esto, en el

caso específico podría partir del programa ideológico de la COB a su inicio, el mismo toca el producto de la conciencia de clase, que en base a su programa ideológico nos dice que es una forma superior, propia tan solo del hombre, del reflejo de la realidad objetiva, la conciencia que conduce al hombre a comprender el mundo objetivo y su ser persona. Surge en relación con el trabajo del hombre, con su actividad en la esfera de la producción social (como se cita en: López, J., 1998, p.34)

Como se ve en mucha de la literatura relacionada al sindicato, este se forma con una base revolucionaria, factor a mi parecer decisivo para el desarrollo de la historia.

## **2.2 TEORÍA DE LOS JUEGOS**

La teoría de los juegos es un modelo matemático creado por Von Neumann y Morgenstern expresándola en su libro *The Theory of Games Behavior* en 1944. Este modelo se aplicaba a la economía para ver ciertos comportamientos condicionados a cierta información racional, viendo las estrategias a tomar por los individuos. Es decir hablamos del juego refiriéndonos a la interacción y los jugadores como a quienes interactúan, las jugadas van a ser las estrategias y estas mismas van a tener una recompensa que serán las ganancias expresadas en una matriz de pagos.

Esta teoría si bien inicio con su aplicación en la economía, a lo largo de los años se ha ido aplicando a otras ramas como, la sociología, psicología, biología y a la ciencia política.

En este proyecto de grado buscaremos aplicar la teoría de los juegos para mostrar la relación entre dos jugadores (Gobierno y Central Obrera Boliviana) viendo las estrategias aplicadas por cada jugador, para así poder entender el comportamiento de los mismos y dar un valor teórico a lo que en este proyecto se sustente.

Dentro de esta teoría, sus autores plantean dos tipos de juegos o escenarios, el cooperativo (suma no cero) y el no cooperativo (suma cero). En el primer planteamiento hablamos de una situación en la cual los intereses de los jugadores sean totalmente opuestos y la competitividad sea alta. En este planteamiento la ganancia de un jugador se

equilibra con la pérdida inversamente proporcional del otro jugador, es decir llegando a un equilibrio de cero.

Al hablar del planteamiento de cooperación o suma no cero, hablamos donde se llegue a un equilibrio que permita a cada jugador obtener una ganancia mayor a la que ganaría en caso de no cooperar.

También debemos hablar del llamado Equilibrio de Nash que nos será útil a posterior, este es un concepto dentro de la teoría de juegos en el que se habla de obtener un resultado donde los jugadores obtienen la mejor ganancia posible optando por cierta estrategia, conociendo las estrategias de los otros jugadores.

Para mejor comprensión de esta teoría, se representaran matrices de los juegos más representativos.

1

## **Juego del prisionero**

En el dilema del prisionero se nos presenta una situación donde dos delincuentes son capturados tras haber cometido un delito del cual la policía no tiene pruebas, sin embargo tiene pruebas en contra de cada uno por un delito anterior; la policía separa a los delincuentes y estos tiene diferentes opciones como, cooperar entre sí o no, si uno confiesa y el otro no, el confesor es liberado y el segundo tiene 10 años de cárcel, si ambos confiesas tiene ambos 6 años de cárcel y si ninguno confiesa, ambos tendrían 2 años cada uno.

Entonces vamos a entender:

- Jugadores : prisionero 1 / prisionero 2
- Estrategias: confesar (no cooperar) / no confesar (cooperar)

Valores:        uno confiesa el otro no (0)

                  No confiesa y el otro si (-10)

---

<sup>1</sup> Jihn Forbes Nash, Economista y matemático estadounidense nacido en 1928-2015. Desarrollador de la Teoría de los juegos además de múltiples investigaciones referidas a dicha teoría.

Ambos confiesan (-2)

Ninguno confiesa (-6)

P1	P2	
	Cooperar	No cooperar
Cooperar	-2,-2	0, -10
No cooperar	0, -10	-6,-6

\*Adaptación del autor en base a (Monsalve, 2003)

### El juego de la Gallina

El juego de la Gallina, representa una situación en la que dos conductores están frente a frente viendo un posible impacto, en estos escenarios estos tienen las siguientes estrategias posibles, virar antes de chocar o seguir recto en el impacto, siendo así la gallina quien gire antes que el otro.

Entonces vamos a entender:

- Jugadores: conductor 1 / conductor “
- Estrategias: girar (cooperar) / impactar (no cooperar)
- Valores: uno gira el otro no (0)

Avanza y el otro gira (10)

Ninguno gira (-5)

Ambos giran (+5)

		<b>C2</b>	<b>Girar</b>	<b>Avanzar</b>
<b>C1</b>	<b>Girar</b>		5,5	0,10
	<b>Avanzar</b>		10,0	-5,-5
<b>El</b>				

**juego de cooperación**

Para ejemplificar una matriz del juego cooperativo utilizaremos como base (Acosta, 2007) en su desarrollo Acosta trabaja con una mirada de cooperación internacional, escenario que podemos utilizar debido a su relación con la negociación.

Entonces hablamos de dos Estados en una situación de relación internacional donde deben ver si cooperar o no en relación a un teme X.

Entonces entendemos:

Jugadores: Estado X / Estado Y

Estrategias: Cooperar / no cooperar

Valores: ninguno coopera (1)

Cooperar primero (2)

No cooperar (4)

Cooperan ambos (3)

	<b>EY</b>	
<b>EX</b>	<b>Cooperar</b>	<b>No cooperar</b>
<b>Cooperar</b>	3,3	2,4
<b>No cooperar</b>	4,2	1,1

A

costa menciona que en un juego manejado en las creaciones internacionales que los juegos pueden ser cooperativos como no cooperativos, misma realidad que se aplica a la negociación de menor escala, como en este caso en la relación de actores políticos locales, en todo caso es necesario que los jugadores tengan la información necesaria a partir de la capacidad de comunicación, así sea más fácil evaluar las estrategias que pueden tomar, tomando en cuenta coste beneficio en cada escenario según sus intereses .

Para este proyecto manejaremos con un juego cooperativo y es imperativo recordar que para cualquier escenario de un juego debemos tener ciertos componentes vitales para desarrollar la aplicación correcta.

Debemos contar con:

1. Jugadores y escenarios identificados
2. Reglas del juego
3. Estrategias posibles
4. Valores

Así mismo haremos una valoración de las estrategias que se muestren durante el juego para poder determinar la estrategia dominante, mismo concepto que nos permitirá mayor certeza en las conclusiones.

## **CAPITULO 3. MARCO REFERENCIAL**

### **3.1 GOBIERNO**

#### **3.1.1 BREVE RESEÑA HISTÓRICA**

Daremos un breve repaso por la historia boliviana previa al periodo a estudiar, para poder contextualizar la presente investigación.

La historia de Bolivia siempre ha sido caracterizada por ser algo conflictiva, podemos hablar de guerra civil, a inicio del siglo XX, refiriéndonos a la “revolución federal” donde se vieron levantamientos indígenas, en los años treinta se vivió la Guerra del Chaco, misma que a su fin nos trajo, además de la derrota, el inicio de una crisis sociopolítica interna, esta crisis se vio ahondada en la masacre de Catavi (1942), luego siguiendo una línea de tiempo en 1946 se dio el violento asesinato del entonces presidente Gualberto Villarroel, la masacre de Siglo XX y posterior golpe de estado fallido el 49, es en la revolución del 52 que estalla finalmente la concreción de estas situaciones previas. Pasada la emoción de lo que se vislumbraría como cambio, se fueron dando avances para el pueblo detenidos con situaciones como un triunvirato fallido, la Asamblea Popular interrumpida allá por el 71 con golpes de estado que llevarían al país a un periodo dictatorial, con las libertades restringidas y una sociedad acallada. La sociedad boliviana se iba cansado de los regímenes militares y mientras estos decrecían, la protesta social u política se engrandecía y las organizaciones sociales resurgían. Así finalizó el siglo en intermitentes situaciones que agotaban el modelo neoliberal y gritaban por un alto. El nuevo siglo inicio con enfrentamientos fuertes para la sociedad boliviana, se inicia con la Guerra del Agua, suceso que se puede denominar como el detonador que encaminaría la crisis que se vivía de manera clara, durante ese periodo se puede ver como evoluciono de un conflicto aislado a pedir la Asamblea Constituyente y la renuncia del presidente Banzer Suarez. El siguiente punto importante se da el 2003, mientras este año transcurría se iban dando diferentes conflictos con cocaleros, policías, etc; que se sumaban al malestar general. Ya para ese año el MAS (1998) podía usar la coyuntura como parte de su discurso, dando pie a crecer esa

necesidad del cambio que tenía la población, nace un discurso de multiculturalidad, mismo que presenta una nueva identidad nacional que incluya la diversidad que realmente tiene el país.

Ya en 2005, tras elecciones nacionales Evo Morales, bajo la sigla del MAS, asciende a la presidencia con el 53,7% de los votos. Esta nueva gestión de Gobierno iniciaba con un mejor panorama que el que alguna vez habían tenido los gobiernos neoliberales, este contaba con el apoyo de los ciudadanos, apoyo de los movimientos sociales dentro del Pacto de Unidad, los partidos tradicionales estaba en plena retirada, en cuanto a la parte económica la deuda externa había sido condonada en gran parte. En 2006 se inicia la tan anhelada Asamblea Constituyente, misma que se quería entender como la solución a todos los problemas que el país tenía, sin embargo a medida que esta se fue desarrollando se vio, que estaba limitada por el dominio que el MAS tenía, casi un año después en noviembre de 2007 se aprobó en grande la nueva constitución en una sesión que escapaba de protestas de los chuquisaqueños debido al tema de la capitalía plena, en diciembre se aprobó a detalle la nueva Constitución, en una sesión en Oruro, sin presencia de asambleístas opositores, tras este acontecimiento se notó la rivalidad de constituyentes oficialistas y de la oposición (comités cívicos y prefecturas departamentales) hecho que también abarco el 2008.

El pago de la Renta Dignidad con los recursos del IDH fue un motivo para el inicio de medidas de presión que detonaron en septiembre de ese año, siendo varias ciudades testigos de enfrentamientos violentos y hechos trágicos como en Pando. Tras estos sucesos, en octubre, se decidió negociar la aprobación del proyecto constitucional, bajo el análisis de este proyecto, este sufrió varias modificaciones referentes a las competencias autonómicas departamentales, mecanismos electorales de gobernadores y Asambleas legislativas departamentales para las elecciones de 2010. Finalmente se aprobó mediante referéndum Nacional la nueva constitución en enero de 2009. En las elecciones generales del mismo año, Morales fue reelecto, bajo grandes expectativas puestas en el Proceso de Cambio y la nueva Carta Magna.

### **3.1.2 INCREMENTO SALARIAL ANUAL (2006-2009)**

Tras años de una constante crisis política, social y económica, en las elecciones presidenciales de finales del 2005, se produce un cambio para el país con la victoria del partido, apoyado por los movimientos sociales, Movimiento al Socialismo (MAS) con un 53,7% de los votos, posicionando como presidente al representante cocalero y ex diputado Evo Morales Ayma. El arribo de Morales a la presidencia significaba un gran cambio, era un nuevo escenario que se planteaba para la sociedad boliviana, especialmente para una mayoría marginada. El MAS representaba la reivindicación del campesino, del indígena. Eso se tradujo en el apoyo de los movimientos sociales por ejemplo aglutinados en el estado mayor del pueblo, sin embargo la relación con la principal entidad sindical, la COB, no iniciaba con el pie derecho para la primera gestión de Morales (2006).

Al inicio de su periodo presidencial Morales manejaba un discurso que proponía mejoras para el trabajador boliviano, en ese contexto referente al salario, lanzo la oferta de un incremento salarial del 100%, el cual después de 3 años sin incremento salarial, sonaba bastante atractivo para los bolivianos. Con el 1ro de Mayo cercano, el Gobierno hace el anuncio de que la celebración para los trabajadores sería un gran festejo, además contaría con grandes anuncios relevantes para los trabajadores bolivianos. Se habló de dos concentraciones con participación del Gobierno, una sería celebrada en el Alto, organizada por la Central Obrera Regional alteña (COR), misma que tendría lugar por la mañana y la otra sería al medio día, en la Plaza Murillo, donde se contaría con varios grupos de música nacionales y lo más importante se darían sorpresas por parte del primer mandatario. Por su parte la Central Obrera Boliviana organizaba su propia concentración en forma de marcha en honor a los caídos en Chicago, la ruta de la marcha fue modificada para así no coincidir con los asistentes a la concentración oficialista.

Ya el 1ro de Mayo, el presidente no pudo llegar a ninguna de las concentraciones donde se lo esperaba y tampoco anuncio los tan esperados decretos, la derogación del artículo 55 del decreto 21060, ni el decreto que estipulaba el porcentaje para el

incremento salarial, mismo que días antes se aclaró no cubriría el 100% como Morales había anunciado, si no tendría como tope técnico un 20%. Desde un municipio tarijeño, el primer mandatario anuncio como regalo a la población boliviana la nacionalización de los hidrocarburos, tal noticia opaco a la marcha cobista, cuyo representante opino que la medida tomada por el presidente era neoliberal.

Es dos días y medio después que recién se hacen públicos los decretos 28699 y 28700. El primero marcaba 14 artículos en relación a la derogatoria del artículo 55 del D.S 21060 y el segundo definía un porcentaje de 13.3%

Para el incremento salarial de 2006, dando así como salario mínimo nacional bs 500. Estos decretos ya habían sido firmados antes del 1ro de mayo, incluso antes del primer decreto anunciado, la nacionalización de hidrocarburos, pero debido a errores encontrados por el equipo técnico del Ejecutivo, no fueron difundidos hasta ser resueltos los errores, lo cual fue el 3 de Mayo por la noche a través del vicepresidente Álvaro García.

Ante los “regalos” del Gobierno para los trabajadores la postura de la COB era contraria, ya que ni se alcanzaba el salario mínimo esperado ni se cumplía con la nacionalización de los hidrocarburos en términos aceptables para ellos, así mismo los dirigentes cobistas planteaban que el Gobierno tenía la intención de separar a los movimientos sociales para así poder acallar a los trabajadores y que estos no lo permitirían.

Por su parte los empresarios privados aceptaron el nuevo incremento salarial, estando de acuerdo que el monto era bajo y proponiendo trabajar en conjunto con el Gobierno para mejorar el salario y condiciones de los trabajadores, para así no enterarse de las modificaciones solamente por medios de prensa. Así pasaría Mayo del 2006, con una COB distanciada del Gobierno en turno y menor poder de convocatoria.

En 2007 la Central Obrera Boliviana cumplía 55 años desde su creación, en este aniversario se notaba como la entidad sindical había perdido su poder de movilización y su disminución ante el poder político, ante esto Pedro Montes, dirigente de la COB, decía que había sido el Gobierno quien se había cerrado a trabajar con el ente sindical.

En otro contexto para ese año los conflictos salariales habían comenzado con otros sectores como el de salud y maestros, los primeros demandaban un incremento salarial de 7% para ese sector, los maestros demandaban un monto capaz de cubrir una canasta familiar presupuestada en Bs7.500, así mismo el Gobierno se veía enfrentado por los ropavejeros y los discapacitados, los ropavejeros demandaban 3 años más de libre importación de ropa usada y los discapacitados exigían un bono anual de Bs 5.000, cada sector cumplía medidas de presión para poder obtener resultados. Estos conflictos fueron previos al 1ro de Mayo.

En cuanto al incremento salarial del grueso de los trabajadores, sería en 2007 el año en el que haya un cambio en el escenario del incremento salarial en la historia.

Para la celebración del día de los trabajadores se convocaron dos concentraciones, una organizada por el Gobierno, en la Plaza Murillo y otra convocada por la Central Obrera Boliviana en la plaza de San Francisco, en la cual era posible la compañía de representantes del Gobierno. En la concentración convocada por el Gobierno, según palabras del Ministro de Trabajo, Walter Delgadillo, el discurso del Presidente tocaría puntos sobre el empleo, la minería, hidrocarburos y el Banco de Desarrollo Productivo. Finalmente en el discurso presidencial no se tocaron la mayoría de esos puntos, siendo el eje del mismo, el anuncio de la implementación de doscientos treinta mil empleos de los cuales ciento sesenta mil serían eventuales, este anuncio fue refutado por empresarios como trabajadores, ambos sectores coincidían en que los trabajos eventuales no aseguraban la mejora para los trabajadores.

El cambio más notado se dio en el Decreto Supremo 29116, promulgado el 1ro de Mayo, mismo que además de estipular el 5% de incremento en el salario mínimo nacional (de Bs 500 a Bs 525) señalaba un porcentaje base del 5% para el incremento al salario básico nacional para el sector privado, es decir el Ejecutivo establecía con este decreto que todos los trabajadores recibirían un incremento que si bien sería establecido entre trabajadores y empleadores, no sería menor al 5%. Ante esta mediada del Ejecutivo hubo rechazo de la parte de los empresarios como de la Central Obrera Boliviana, aunque por motivos diferentes, los empresarios afirmaban que era una medida

anticonstitucional decretar un porcentaje para el incremento al básico del sector privado, citando que la ley establecía un incremento en base a la negociación de trabajadores y empresarios y no en función a la imposición de un decreto supremo. Los empresarios impusieron un recurso inconstitucional contra el decreto 29116, específicamente el artículo que establecía el incremento al salario básico (finalmente tal recurso quedó sin efecto por diferentes motivos, incluyendo los políticos). La COB por su parte determinó que el incremento del 5% respectivamente era muy bajo para los trabajadores y replanteó un salario mínimo nacional de Bs 1.800 como ya había propuesto en su pliego petitorio. Posterior a esto, los conflictos con los otros 4 sectores se fueron apaciguando.

En 2008 Bolivia vive un período conflictivo, podemos hablar del proceso de los referéndums autonómicos, de la masacre de Porvenir, las postergaciones del referéndum Constitucional, el referéndum Revocatorio, mismo que el presidente y vicepresidente eran ratificados en sus cargos con el 67.43% de los votos.

En cuanto a la relación de la Central Obrera Boliviana y el Gobierno ese año se dio un hito histórico, después de un cuarto de siglo se dio una alianza entre el Ente sindical y el Gobierno de Evo Morales, esta alianza fue pública el 1ro de Mayo en la Celebración del día del Trabajador, al momento de comunicar de esta nueva relación Montes, cabeza de la COB, llamaba al país a la unidad, resaltando como una acción separatista el Referéndum Autonómico. Por su parte Walter Delgadillo, Ministro de Trabajo habló de que se unían esfuerzos en miras de fortalecer el proceso de cambio.

Ese año se había lanzado el decreto del incremento salarial antes del día del trabajador, con el decreto 29473 el 5 de marzo, se establecía el 10% tanto para el incremento al salario mínimo nacional, siendo el nuevo monto Bs 577 y para el incremento al salario básico para el sector privado. El 1ro de mayo, el presidente lanzó un paquete de tres decretos y un proyecto de ley para favorecer a los trabajadores. Los decretos eran el 29537, mismo que trataba de complementación y modificaciones a la reglamentación del Seguro Social Obligatorio evitando que los trabajadores sean despedidos si la empresa tenía deudas respecto a los aportes en la AFP más un salario cotizante establecido para el sector cooperativista; el 29539, referente al fuero sindical

que regía con la sola consumación de la elección del dirigente; y el tercer decreto era el 29540, mismo que autorizaba al Ministerio de Hacienda a transferir activos, pasivos y patrimonio a favor de los beneficiarios del ex Fondo Complementario de Seguridad Social Fabril. En lo que respecta al proyecto de ley, referente a la propuesta de un nuevo Código Procesal Laboral, mismo que abreviaba los procesos de los conflictos entre los obreros y los empleadores hasta dos años, también habla de audiencias orales y públicas, además de dar más atribuciones al Ministerio de Trabajo respecto a los tribunales. Tal proyecto de ley se presentó con la finalidad de finalizar con la retardación de justicia. Ante el paquete de medidas que anuncio el Gobierno el día del trabajador, los empresarios no emitieron opiniones, se redujeron a decir que mientras las medidas funcionaran en favor de los trabajadores, todo estaría bien, pese a esto también hablaron de opiniones posteriores a una revisión de los decretos y el proyecto de ley.

Finalmente para el 2009, llegaría a término la primer gestión de la presidencia de Evo Morales y el MAS, podría calificarse esta primera gestión como reestructuradora para Bolivia, hablamos inicialmente del llamado primer Gobierno indígena de Bolivia, un movimiento que buscaba reivindicar a la parte de la población que había sido relegada durante toda la vida del país, una ideología que buscaba redistribuir la economía para favorecer a los que menos tenían. En todo este proceso se vivieron procesos políticos relevantes como la Asamblea Constituyente, la misma se tradujo en enfrentamientos con la sociedad civil además de enfrentamientos con la oposición en diferentes ocasiones, la aprobación en grande apresurada y no tan dentro de lo legal, de la nueva Constitución Política del Estado sin la presencia de los constituyentes opositores, que finalmente en enero del 2009 se da el Referéndum Constitucional que había sido pospuesto en dos ocasiones.

Entrando en el tema salarial, el 2009 el incremento al igual que en 2008 se realiza antes, el 19 de febrero con el Decreto Supremo 16 del nuevo Estado Plurinacional de Bolivia, estableciendo 12% a los incrementos tanto al salario mínimo nacional y al salario básico del sector privado. Sin embargo se lanzaron otros 6 decretos en favor de los trabajadores, primero se da una norma complementaria al decreto 29699,

mismo que trataba de que sin importa el tipo de contrato, todos los trabajadores deberían recibir beneficios tras 90 días de trabajo continuo. Otro decreto regulaba las normas de higiene y seguridad ocupacional. El tercer decreto regulaba el pago de las indemnizaciones a los trabajadores. El cuarto decreto trataba de un bono de Bs 1000 para funcionarios públicos de áreas desconcentradas y descentralizadas, quienes según palabras del primer mandatario, no habrían recibido incrementos salariales en muchos años. Otro decreto repuso el descuento de 1% de los haberes básicos de los maestros en aporte a sus sindicatos. El último decreto trataba sobre la nacionalización de Air BP, oficina de la empresa de provisión de combustible para aviones, británica.

Finalmente en diciembre de 2009 se llevan a cabo las elecciones presidenciales y parlamentarias en el país, el Presidente Evo Morales con el vicepresidente Álvaro García son reelectos con el 64,2% de los votos. Así mismo el partido del MAS obtuvo mayoría en la representación en la cámara de diputados y en la de senadores.

Es entonces en 2010 que se inicia el segundo mandato del presidente Morales y el partido del MAS, el periodo que se estudiara en cuanto al tema del incremento salarial y la relación de la COB y el Gobierno

### **3.2 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la responsable de elaborar y también supervisar normas internacionales acerca del trabajo, esta organización cuenta con 185 Estados Miembros.

Dentro de sus objetivos principales la OIT tiene: fomentar los derechos laborales, aplicar oportunidades para el acceso a empleo decente para todas y todos, mejorar la protección social y fortalecer el dialogo para abordar temas laborales.

Actualmente la oficina encargada de los Países Andinos, tiene sede en Lima, Perú, desde ahí se encarga las actividades de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela; así mismo funciona como enlace con la sede central, ubicada en Ginebra.

### **3.2.1 BREVE HISTORIA DE LA OIT**

Es en 1919, dentro del Tratado de Versalles, el cual finaliza la Primera Guerra Mundial, que se crea la Organización Internacional del Trabajo. La constitución de esta organización fue elaborada por una Comisión del Trabajo (compuesta por 9 países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos), establecida por la Conferencia de Paz, entre enero y abril del mismo año. Como resultado surgió una organización tripartita, misma que reunía a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

La base de la constitución giro alrededor de trabajar alrededor de la justicia social, viendo a esa como la base de una mejor relación para una mejor sociedad.

Se tomaba en cuenta puntos como:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

### **3.2.2 APORTES DE LA OIT DESDE SUS INICIOS**

En la primera Conferencia Internacional de Trabajo en Washington (1919, octubre), se adoptaron seis Convenios Internacionales del Trabajo, en los que se tocaban temas como horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad y trabajo nocturno de mujeres, edad mínima de trabajo, entre otros. En 1920, se establece, en Ginebra, la sede de la OIT. En menos de dos años se dan 9 Convenios Internacionales del Trabajo y 10 recomendaciones.

En 1925 se creó un Comité de Expertos para supervisar la aplicación de las normas de la OIT, mismo que sigue vigente y está compuesto por juristas independientes, quienes analizan los informes de los gobiernos y elaboran propios para la Conferencia anual.

Para 1946, tras la reciente creación de la Organización de Naciones Unidas, la OIT se convierte en parte de la misma como una agencia especializada.

Posteriormente en 1948, en la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó el Convenio N°87, mismo que trataba sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Entre 1948 y 1970 se duplicó el número de países miembros, pasando los países industrializados a ser minoría frente a los países en desarrollo. El presupuesto también aumentó 5 veces y también los funcionarios. El Instituto de Formación fue creado en 1965 en Turín y en el aniversario 50 (1969) la OIT ganó el Premio Nobel de la Paz.

En 1970 y 1973 se desarrollaron normas y mecanismos para la supervisión de la aplicación en particular referente a la promoción de la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación. Posteriormente se extendió la técnica de cooperación a países en desarrollo, además de dar apoyo importante a Polonia en su emancipación de la dictadura, dando su visto bueno a la legitimación del sindicato Solidarnosc, bajo el respeto del Convenio No. 87, mismo que Polonia había ratificado en 1957. Desde 1989, con la presidencia de Hansenne, la OIT enfatizó la importancia de la justicia social dentro de las políticas económicas y sociales internacionales. Ya en 1999

se buscó convertir el Trabajo Justo como un objetivo estratégico así como la globalización justa. La OIT ha buscado siempre ayudar en tanto se posible a la reducción de la pobreza y a la mejora de trabajo y de la vida en general de todos los trabajadores de los países miembros.

### **3.2.3 OIT EN BOLIVIA**

El Estado Plurinacional de Bolivia es miembro fundador de la Organización del Trabajo, es decir forma parte de la misma desde sus inicios en 1919. Actualmente el país se encuentra agrupado dentro de los Países Andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) para los cuales la oficina sede está en Lima, Perú. Esta unidad está encargada de las actividades de los cinco países de la región andina, así mismo trabaja como enlace estratégico con la Oficina Regional para América Latina y el Caribe y con la sede central de la Organización internacional del Trabajo en Ginebra.

Bolivia actualmente trabaja con 47 de los 50 convenios que ha ratificado, de entre los cuales se pueden mencionar los 8 convenios fundamentales del trabajo y siendo los más recientes el Convenio núm. 189 (2013) y el Convenio núm. 167 (2014 y en vigor 2015).

A continuación se mostraran tablas, extraídas de la publicación titulada “Derechos Fundamentales en el Trabajo” de la OIT (2005), de los 47 Convenios vigentes y los 3 denunciados:

Convenio	Ratificación	
<b>1. Convenios fundamentales</b>		
<b>1.1. Libertad sindical</b>		
1) C. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	4.01.1965
2) C. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98)	15.11.1973
<b>1.2. Trabajo forzoso</b>		
3) C. 105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105)	11.06.1990
4) C. 29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	31.05.2005
<b>1.3. Trabajo infantil</b>		
5) C. 138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 14 años.</i>	11.06.1997
6) C. 182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	6.06.2003
<b>1.4. Discriminación</b>		
7) C. 100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	15.11.1973
8) C. 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	31.01.1977

Convenio	Ratificación	
<b>2. Convenios prioritarios</b>		
<b>2.1. Inspección del trabajo</b>		
9) C. 81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	15.11.1973
10) C. 129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	31.01.1977
<b>2.2. Empleo</b>		
11) C. 122	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm.122)	31.01.1977

Convenio	Ratificación	
<b>3. Convenios internacionales de trabajo básicos sobre derechos humanos (excepto fundamentales)</b>		
<b>3.1. Igualdad de oportunidades y de trato</b>		
12) C. 156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	1.09.1998

Convenio	Ratificación	
<b>4. Convenios internacionales de trabajo sobre empleo</b>		
<b>4.1. Servicios del empleo y agencias retribuidos de colocación</b>		
13) C.88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm.88)	31.01.1977
14) C.96	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm.96) <i>Ha adoptado las disposiciones de la parte II.</i>	19.07.1954
<b>4.2. Readaptación y empleo de personas inválidas</b>		
15) C.159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm.159)	19.12.1996

Convenio	Ratificación
<b>5. Política social</b>	
<b>Orientación y formación profesionales</b>	
16) C.117	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm.117) 31.01.1977

Convenio	Ratificación
<b>6. Administración del trabajo</b>	
<b>Estadísticas</b>	
17) C.160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm.160) 14.11.1990
	<i>De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7, 8 y 15 de la Parte II han sido aceptados.</i>

Convenio	Ratificación
<b>7. Convenios internacionales de trabajo sobre condiciones de trabajo</b>	
<b>7.1. Salarios</b>	
<b>7.1.1. Métodos para la fijación de salarios mínimos</b>	
18) C. 26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (núm. 26) 19. 07.1954
19) C. 131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) 31.01.1977
<b>7.1.2. Protección del salario</b>	
20) C. 95	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) 31.01.1977

<b>7.2. Condiciones generales de empleo</b>		
<b>7.2.1. Horas de trabajo</b>		
21) C. 1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	15.11.1973
22) C. 30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm.30)	15.11.1973
<b>7.2.2. Trabajo nocturno</b>		
23) C.20	Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm.20)	15.11.1973
<b>7.2.3. Descanso semanal</b>		
24) C. 14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	19.07.1954
25) C. 106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	15.11.1973

<b>7.3. Seguridad e higiene en el trabajo</b>		
<b>7.3.1. Protección contra riesgos específicos</b>		
26) C.136	Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	31.01.1977
27) C.162	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	11.06.1990
<b>7.3.2. Protección en determinadas ramas de actividad</b>		
28) C. 120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	31.01.1977

Convenio	Ratificación
<b>8. Convenios internacionales de trabajo en materia de seguridad social</b>	
<b>8.1. Normas generales</b>	
29) C. 102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) 31.01.1977
	<i>Ha aceptado las partes II, III y V a X. En virtud del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9,d); 12,2; 15,d); 18,2; 27,d); 33,b); 34,3); 41,d); 48,i); 55,d) y 61,d). La parte VI ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 121. En virtud de la ratificación del Convenio núm. 128 y de conformidad con su art. 45, ciertas partes del presente Convenio cesan de aplicarse. La parte III ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 130.</i>
30) C.118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) 31.01.1977
	<i>Ha aceptado las ramas a)-c) e i).</i>

<b>8.2. Protección en las diversas ramas de seguridad social</b>		
<b>8.2.1. Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad</b>		
31) C. 130	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) 31.01.1977	
	<i>En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 1, apartado g), inciso i); 11; 14; 20. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1, del artículo 3 del Convenio.</i>	
<b>8.2.2. Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes</b>		
32) C. 128	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) 31.01.1977	
	<i>Ha aceptado todas las partes. En virtud del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9, párrafo 2; 13, párrafo 2; 16, párrafo 2; 22, párrafo 2. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1 del artículo 38 del Convenio.</i>	

<b>8.2.3. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</b>		
33) C.17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) 15.11.73	
34) C.19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) 19.07.1954	
35) C. 121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) 31.01.1977	
	<i>En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 5; 9, párrafo 3, apartado b); 12; 15, párrafo 2; y 18, párrafo 3.</i>	

Convenio	Ratificación
<b>9. Convenios internacionales de trabajo sobre el trabajo de las mujeres</b>	
<b>9.1. Protección de la maternidad</b>	
36) C. 103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) 15.11.1973
<b>9.2 Trabajo nocturno</b>	
37) C. 89	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) 15.11.1973

### 9.3. Trabajos subterráneos

38) C.45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	15.11.1973
----------	---	------------

Convenio	Ratificación
<b>10. Convenios internacionales de trabajo en materia de trabajo de los menores (excepto fundamentales)</b>	

#### 10.1. Edad mínima

39) C. 123	Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)	31.01.1977
------------	--	------------

*Edad mínima especificada: 16 años.*

#### 10.2. Trabajo nocturno

40) C. 90	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	15.11.1973
-----------	--	------------

#### 10.3. Examen médico

41) C. 77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	15.11.1973
-----------	--	------------

42) C. 78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	15.11.1973
-----------	---	------------

43) C. 124	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	31.01.1977
------------	---	------------

Convenio	Ratificación
----------	--------------

### 11. Convenios internacionales de trabajo sobre pueblos indígenas y tribales

44) C. 169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	11.12.1991
------------	--	------------

Convenio	Ratificación
----------	--------------

### 12. Otros Convenios internacionales de trabajo

45) C. 116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	12.01.1965
------------	--	------------

### Convenios internacionales del trabajo denunciados por Bolivia

Convenios denunciados		Entrada en vigor	Denuncia
C.42 Denuncia en virtud de la ratificación del Convenio núm. 121	Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)	19.07.1954	31.01.1977
C. 5 Denuncia en virtud de la ratificación del Convenio núm. 138	Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5) Denunciado el 11.06.1997	19.07.1954	11.06.1997
C.107 Denuncia en virtud de la ratificación del Convenio núm. 169	Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107) Denunciado el 11.12.1991	12.01.1965	11.12.1991

\*cuadros extraídos de Derechos de los trabajadores, convenio de la OIT, informe de experto, mecanismo de control (2005).

### 3.3 EMPRESARIOS PRIVADOS DE BOLIVIA

La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia es una institución que tiene como objetivo lo siguiente:

“Defender y promover la iniciativa privada, contribuir al desarrollo económico y social del país, en un marco de principios y valores éticos, de respeto a la Ley y a la propiedad privada, sustentando la filosofía de la libre empresa y la economía de mercado”

Bajo ese objetivo, trabaja cumpliendo diferentes funciones institucionales:

o	FUNCION	RELEVANCIA
	Representar, promover, defender y precautelar los intereses de la actividad privada en función del bienestar colectivo y del desarrollo económico y social de Bolivia	Búsqueda del bien colectivo, no solo propio.
	Promover y difundir los principios de la libertad de empresa y la economía de mercado.	
	Estimular la cooperación y coordinación de las actividades empresariales privadas con el sector público y otras formas de organizaciones económicas y sociales.	
	Promover relaciones y mantener el diálogo con todos los sectores y actores del país.	Promueve el dialogo entre actores.
	Promover el diálogo social como un mecanismo de entendimiento entre los sectores empresarial y laboral.	Promueve entendimiento entre sectores
	Promover relaciones con organizaciones similares de otros países.	
	Promover relaciones con organizaciones	Promueve

	internacionales y con agencias especializadas de gobiernos extranjeros.	aceptación de ayuda externa.
	Coordinar los intereses y propósitos comunes del sector privado en general e intervenir, a solicitud expresa de cualquier afiliado, en la solución de sus problemas y en las discrepancias que pudieran suscitarse entre las entidades que la conforman, sin que ello signifique limitación de sus autonomías	
	Fomentar el perfeccionamiento de las técnicas de dirección, administración y productividad, así como estimular la formación y capacitación en todos los niveles de actividad empresarial privada.	
0	Fortalecer su estructura institucional y económica, así como apoyar la de sus organizaciones afiliadas.	
1	Recopilar y difundir entre sus miembros y la opinión pública información relativa a la economía en general y a la actividad privada en particular.	
2	Promover la organización de entidades empresariales de carácter nacional en aquellas actividades en que aún no estuvieran constituidas	
3	Estudiar todo tipo de asuntos que afecten a la empresa privada y acordar la posición de la misma, estableciendo las líneas de acción común de las organizaciones afiliadas.	
4	Elaborar recomendaciones en materia socio-económica, especialmente las referidas a los asuntos que confronte la actividad privada, a la política económica	

	general y a todo tema de interés nacional.	
5	Establecer y facilitar los servicios de interés común o específico que requieran las organizaciones afiliadas	
6	Sustentar y fomentar la solidaridad entre sus miembros, en el ejercicio de las actividades empresariales y gremiales.	

- Tabla de elaboración propia en base a datos de Estatuto de La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia – CEPB

Siendo de estas 16 funciones, la primera, cuarta, quinta y séptima, relevantes para este proyecto, debido a que las mismas mencionan puntos relacionados con lo referente a la participación de la CEPB en el caso. Por ejemplo, la primera función habla de precautelar los intereses de la actividad privada en función del bienestar colectivo nacional, por lo que podemos entender, predisposición para llegar a acuerdos de beneficio general en cuando, en este caso, el alza salarial. En la cuarta y quinta se promueve el dialogo entre actores, punto beneficioso para la relación y negociación entre partes. Finalmente la séptima función habla de promover la relación con organizaciones internacionales, para el caso resultaría en la predisposición de aplicar modelos de conducta, por así decir, de la Organización Internacional del Trabajo, además de mantener canales abiertos de relación con esta.

Como funciones, esta institución cuenta con fines institucionales, que plasmaremos a continuación:

	FIN	RELEVANCIA
o		

	Fomentar y defender la iniciativa privada, sustentando la filosofía de la libre empresa y la economía de mercado, como bases esenciales del desarrollo económico y social del país	
	Fomentar y participar en el crecimiento económico y social armónico y equitativo del país, contribuyendo a la producción nacional de bienes y servicios, con el propósito de mejorar el nivel de vida y el desarrollo humano de los ciudadanos.	Promueve la mejora del nivel de vida económica y social nacional.
	Defender la democracia, los derechos humanos, la justicia social, el respeto a la propiedad privada y la libertad económica	Proyecta un accionar sujeto a lo justo y democrático.
	Promover y defender la vigencia del Estado de Derecho, la seguridad jurídica y las instituciones legítima y legalmente constituidas.	
	Promover el empleo digno, el desarrollo sustentable y la erradicación de la pobreza.	Proyecta interés por el bien estar de los trabajadores.
	Promover y participar activamente en la preservación y protección del medio ambiente y de la salud y seguridad industrial.	
	Propiciar la concertación, la cohesión social y la no discriminación, como expresión de su esencia eminentemente democrática.	
	Promover el concepto de Responsabilidad Social Empresarial entre sus afiliados y otras organizaciones de la sociedad civil, pudiendo crear consejos y comisiones específicas.	

- Tabla de elaboración propia en base a datos de Estatuto de La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia – CEPB

Dentro del estatuto de la CEPB el artículo 10, expone:

Artículo 10. Prohibición de asumir representación legal en asuntos laborales.- La Confederación no podrá asumir representación legal por sus afiliadas, para la negociación o solución de conflictos obrero-empresariales particulares e individuales y, en consecuencia carece de personería jurídica para admitir citaciones o notificaciones, ni aceptar demandas o pliegos petitorios de sector laboral alguno, que involucren o se formulen a sus entidades componentes o a través de la Confederación.

Esta prohibición no debe entenderse como limitante para que la Confederación participe de procesos de diálogo social, según las formas de negociación tripartita o bipartita, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y/u otros organismos similares, tendiente todo ello al logro de objetivos comunes y beneficiosos para la colectividad a través de la concertación.

Siendo en el segundo párrafo de este artículo donde se encuentra de manera clara estipulado que la CEPB tiene la posibilidad de participar en negociaciones, mientras la meta sea lograr objetivos beneficiaciones para la colectividad.

### **3.3.1 BREVE HISTORIA DE LA CEPB**

Es el 4 de septiembre de 1962 que un grupo de 19 empresarios representantes de las principales entidades productivas del país, se reúne en la Cámara Nacional de Industrias con la intención de dar inicio a una entidad nacional de carácter gremial que unificara a las organizaciones destacadas del sector, con el fin de agrupar y homogenizar sus intereses para armonizar estos con los intereses superiores de la nación. Dando así

vida a la Unión de Instituciones Económicas Privadas de Bolivia, actualmente conocida como la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, con la participación del sector de industria, comercio, banca, minería y aseguradores, teniendo conformado su primer directorio por Enrique García Iturralde, como presidente, José Romero Loza, Lucio Alvéstegui, Jorge Jáuregui, Humberto de Rada, Claudio Sanjinés y José Manuel Handal. El 23 de Febrero de 1964, con la Resolución Suprema 124419, la CEPB obtiene su personería jurídica. Desde entonces, la entidad matriz del sector privado se ha dado la tarea de defender los intereses empresariales siempre con el compromiso con el desarrollo nacional, pese a los diferentes momentos de la historia donde esta institución se vio amenazada, supo sostenerse y defender la libertad económica como fundamento esencial para el desarrollo económico y social del país.

Durante su tiempo de existencia la CEPB ha establecido sólidas relaciones con instituciones similares, además de participar en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Así mismo se ha dedicado a promover la excelencia, productividad y solidaridad con capacitaciones, formación y apoyo técnico a los trabajadores y empresarios, además de contribuir a la capacitación de los trabajadores bolivianos a través de INFOCAL, la Fundación IDEA y la Universidad Privada de Bolivia.

### **3.3.2 ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA CEPB**

La organización directiva y organizativa de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia es la siguiente según su presentación institucional:

- Una Asamblea como Órgano Supremo, conformada por los Presidente de todas las organizaciones empresariales sectoriales (cámaras y asociaciones nacionales) y las organizaciones empresariales regionales afiliadas (las federaciones de empresarios privados departamentales).
- El Consejo Directivo en su calidad de Órgano Colegiado de gobierno, gestión, administración y dirección de la CEPB. Está compuesto por

el Comité Ejecutivo, los Ex Presidentes titulares y cuatro representantes (dos titulares y dos alternos) de las entidades afiliadas.

- El Comité Ejecutivo que está compuesto por el Presidente, el Primer y Segundo Vicepresidente, el Tesorero, el Ex Presidente inmediatamente antecesor y el Director Ejecutivo.

### **3.4 CENTRAL OBRERA DE BOLIVIA**

#### **3.4.1 BREVE HISTORIA DE LA CENTRAL OBRERA BOLIVIANA**

En 1952, tras años de lucha, los trabajadores vencen al ejército boliviano, se nacionalizan las minas y se implanta la reforma agraria, otro suceso importante, nace la Central Obrera Boliviana (COB), un organismo que aglomera a los trabajadores manuales, intelectuales y a todos los sectores de Bolivia, mismo que surge de la necesidad de unificación para la independencia de la clase obrera. En 1954 se realiza el primer Congreso de la COB, donde se adoptan principios independientes y autonomía respecto a los organismos internacionales obreros. Se estructura en plan orgánico según ramas profesionales, sin embargo la secretaria general debía recaer siempre en un representante minero.

Es impórtate recordar que en 1982 inicia el mandato de Hernán Siles Suazo, el cual unos años después es obligado a recortar periodo por paros y huelgas que realiza la COB, acción que se califica en algunos casos quizá como la última relevante donde la Central Obrera tuviera capacidad de convocatoria. En marzo del 86 en el XXI Congreso Nacional Minero, se aprueba el apoyo a Víctor Paz contra Banzer. Un día antes de la promulgación del DS 21060 se propone plantear un cogobierno entre el MNR y la COB. Con el decreto promulgado se despiden casi 50.000 trabajadores mineros, esto da pistas de que la COB perderá su poder de convocatoria, sin embargo se deben resaltar las cosas

buenas que hicieron desde sus inicios como la Ley General del Trabajo, la creación de los Fondos Complementarios y Cajas de Seguridad Social.

Gracias a los grandes cambios económicos, políticos y sociales en Bolivia, la COB va mirando su fin y si no su fin, un gran quiebre en su historia, ya que pierde su capacidad unificadora, por otra parte se ve imposibilitada de hacer reivindicaciones laborales al las empresas estar en manos privadas. También se debe tomar en cuenta el desgaste al interior de esta organización, mismo que se dio al ceder su espacio como mediador entre el Gobierno y su sociedad civil, cediéndolo a los partidos políticos involucrados con muchos dirigentes. La COB no desaparece sin embargo llega, actualmente, a desfallecer, dejando de ser el ente aglutinador que se creó para ser. Por otra parte se debe recalcar que no pierde la misión de velar por los intereses del obrero, para lo cual se maneja siempre a través de la protesta.

#### **3.4.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA COB**

La Central Obrera Boliviana tiene una estructura organizativa con base en los sindicatos, nivel medio de federaciones y una cabeza jerárquica en la que está el Comité Ejecutivo Nacional. (García, Chávez y Costas, 2004)

Dicho comité es electo cada dos años, esta cuenta con cuatro primeros secretarios, a la cabeza el secretario general, mismo que encabeza dicho comité, es del sector minero, este comité se encarga de la organización de la COB. Además de la representación de la misma y el control de funcionamiento de las secretarías, también el cumplimiento de las normas internas.

Estas son todas las secretarías:

Secretaría Ejecutiva

Secretaría General

Secretaría de Relaciones Internacionales

Secretaría de Finanzas

Secretaría de Organización

Secretaría de Conflictos  
Secretaría de Defensa<sup>93</sup>  
Secretaría de Vivienda  
Secretaría de Transportes  
Secretaría de Educación y Cultura  
Secretaría de Seguridad Industrial  
Secretaría de Prensa y Propaganda  
Secretaría de Comunicaciones  
Secretaría de Vinculación Social  
Secretaría de Defensa Sindical  
Secretaría de Asistencia Social  
Secretaría de Deportes  
Secretaría de Cooperativas  
Secretario de Empleo y Desocupación  
Secretaría de Asuntos Campesinos  
Secretaría de Colonizadores  
Secretaría de Seguridad Social

En el segundo nivel de la estructura de la COB es decir confederaciones y federaciones tienen sus propios estatutos internos por tanto su propia forma de funcionamiento además de tener representación en la Central ocupando una secretaria.

### **3.4.3 TOMA DE DECISIONES DENTRO DE LA COB**

A partir de lo que en el reglamento interno de la COB se denomina Centralismo Democrático, el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) funciona a través de reuniones de las que sean parte todas las secretarías, en estas se tratan los problemas y se los resuelven también, todas las decisiones tomadas en estas reuniones deben ser acatadas por todos los secretarios.

Hay tres niveles estructurales que se relacionan en la toma de decisiones dentro de la COB:

- Congreso nacional

Es el órgano directivo de la Central obrera boliviana, los representantes de las confederaciones, federaciones y sindicatos de base van al congreso (el número de representantes va acorde al rubro), mismo en el que se hace la toma de decisiones respecto por ejemplo a la elección del Comité Ejecutivo y también declarar movilizaciones, como suspenderlas además de tener la facultad de modificar los estatutos y reglamentos internos. El Comité saliente debe dar un informe de la situación en la que todo quedara.

- Ampliado nacional

Este puede ser ordinario (se reúne una vez al mes y discute los informes del Comité Ejecutivo, problemas de trabajadores y situación nacional) o extraordinario, sus atribuciones van desde convocar al congreso nacional, modificar o ratificar los procedimientos del comité ejecutivo nacional hasta vigilar comisiones de asesoramiento y las finanzas del CE.

Está compuesto por el CEN y los 8 tipos de sectores pertenecientes a la COB, proletariado, campesinado, trabajadores de clase media, trabajadores manuales e independientes, intelectuales y estudiantes, organizaciones populares, cooperativas, CODES y CORES

También hay Asambleas y ampliados de los sindicatos de base que aunque no está estipulado en el reglamento interno de la COB ayudan a que las otras instancias de decisión tengan un buen funcionamiento.

- Comité ejecutivo nacional

Aunque está subordinado al Congreso Nacional es el nivel de decisión más importante ya que en él se expresan la composición de

clases y sectores afiliados a la central, además de la ideología y la fuerza política que se tiene

## **CAPÍTULO 4. CENTRAL OBRERA BOLIVIANA EN LA AGENDA CONFLICTIVA DEL PAÍS**

### **4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS CONFLICTOS ANUALES EN EL TRATAMIENTO DEL ALZA SALARIAL 2010-2014**

Para poder describir los sucesos que se desarrollaron cada año durante el periodo de proceso de petición del alza salarial, se hizo una revisión hemerograficas que abarca entre los meses de febrero hasta el mes de mayo o marzo, según la situación de conflictos del año en particular. Se van desarrollando la información en el orden respectivo del paso de las fechas.

#### **4.1.1 COMPENDIO DE CONFLICTOS 2010**

De camino al 1ro de Mayo, el Gobierno a través del vicepresidente García, hacia oficial el ya anunciado 5% de incremento salarial, dicho anuncio no fue de agrado de los trabajadores de los sectores fabril, salud, maestros ni policía.

El descontento se expresó en protestas como la huelga de hambre de los fabriles (27 de abril), marcha de los mismos (29 de abril), paro de 24 horas de los maestros urbanos de La Paz y la Central Obrera Boliviana anunciaba huelga nacional de 24 horas para el 4 de mayo.

Ya para la celebración del día del trabajador, se hizo oficial el 5% de incremento salarial aprobado en una reunión de gabinete, pasando de largo la exigencia de un porcentaje mayor de los trabajadores. Como reacción al anunciado porcentaje, los trabajadores afiliados a la COB iniciaron marchas el mismo 1ro de mayo y anunciaban paro para el día siguiente. Las movilizaciones se dieron en La Paz, Cochabamba, Oruro,

Sucre, Tarija, Yacuiba y Puerto Suárez, entre otros, todos los sectores continuaban con las medidas de presión, a esto se sumaba la Asociación nacional de suboficiales sargentos clases y policías.

Los cuatro decretos (el reajuste del año de antigüedad, pago del quinquenio la prohibición de la tercerización del trabajo y el incremento salarial del 5%) aprobados por el Presidente y su gabinete de ministros, no fue del agrado de los trabajadores quienes continuaban con sus movilizaciones, lo cual para el Gobierno se entendía como injusto ya que en años anteriores los incrementos eran menores.

Para el 2 de mayo se llevaban a cabo todas las movilizaciones ya anunciadas y el vicepresidente García salía a decir que en los primeros cuatro años, el gobierno del MAS el incremento salarial en 45%, con esto inducía que los trabajadores comprendan el incremento del 5%, entendiendo que se debía invertir para mejorar la capacidad productiva, con dichas inversiones, según palabras de la autoridad también se creaban empleos, ayudando a reducir el índice de desempleo.

Por primera vez en el periodo de mandato del presidente Morales, fueron el ministro de Presidencia Oscar Coca y la Ministra de Trabajo Carmen Trujillo, fueron quienes presentaron las normas y decretos del día del trabajador. Ante estos anuncios no se esperaron las reacciones de los trabajadores sindicalizados, quienes asumían como burla el incremento establecido mismo que significaba Bs 32, lo cual no se calificaba como un incremento relevante. Se prosiguió con un paro indefinido de 24 horas con la participación de todos los sectores afiliados a la COB. Por su parte otros sectores como el de salud demandaban un incremento de 26,5%, los maestros urbanos y rurales pedían un salario de Bs 7,500, los fabriles por su lado masificaban su huelga de hambre, incrementaban piquetes de huelga en La Paz Cochabamba y Oruro exigiendo un 12% de incremento.

El 4 de Mayo como se había anunciado por parte de la COB se inicia el paro movilizad, incitando a todos sus sectores a acatar la medida bajo amenaza de sanción moral. Ya se iniciaba el conflicto interno reflejado en el desconocimiento, de algunos sectores como el fabril, al dirigente de la Central, Pedro Montes, dicho sector pese a

acatar las medidas de presión no se sentían ya representados por la figura de Montes, lo cual la COB veía como un atentado a su unidad interna. Otra muestra del conflicto interno en la central se dio entre Montes y Jaime Solares, el entonces ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Oruro, enfrentándose verbalmente frente a medios de comunicación.

Durante el paro y las marchas, se registraron enfrentamientos entre los protestantes y la policía en intentos de los marchistas de tomar ingresar a la Plaza Murillo y tomar el Ministerio de Trabajo, dando como resultado una fabril herida por el impacto de una granada de gas en la cabeza y 15 detenidos. En el intento de toma del ministerio de Trabajo, se registraron daños a la infraestructura con pintura e incendios en sus puertas, estos actos eran en exigencia de la renuncia de la Ministra de trabajo, Carmen Trujillo, quien a pesar a las medidas anunciaba que no renunciaría.

Pese a que el paro fue acatado en los 9 departamentos existiendo en Cochabamba las carreteras tomadas, en la ciudad la COD protagonizó una marcha reducida; en Santa Cruz, los salubristas públicos y privados, hicieron notar su fuerza en el paro, existieron dos marchas, una por Lucio Vedia, afín al MAS y la otra por Edwin Aguilera, quien apoya a la Gobernación. En Oruro, Potosí (mineros), Sucre las movilizaciones fueron contundentes, así mismo colegios y centros de salud siguieron actividades normales. En Tarija, tras una marcha convocada por la COD, todo volvió a la normalidad, en Trinidad y Cobija las actividades fueron parecidas a Tarija. Los afines alteños a las movilizaciones, bajaron a la ciudad de La Paz para apoyar las mismas ya que en El Alto no se movilizó nada., autoridades ministeriales calificaban el paro como parcial y un fracaso.

Otro sector que se sumaba a la ola de presiones sociales era el de los policías, quienes pedían un incremento del 25%, petición que manifestaban con una huelga de hambre de 50 esposas que iniciaba el 3 de Mayo. Los policías de servicio activo amenazaban con acuartelamientos. Los huelguistas se veían reprimidos por persecuciones por agentes de su Comando General y tienen amancebas de sanciones. Por

su parte los suboficiales de las F.F.A.A. también hacían saber su disconformidad ante los medios de comunicación aunque sin realizar medias de presión.

Ante las diferentes protestas el presidente Evo Morales ratificó el alza salarial del 5%, imposibilitando el incremento del porcentaje e hizo un llamado a la racionalidad de los trabajadores.

Tras la huelga de 24 horas la Central Obrera Boliviana convocó a un ampliado de emergencia en el que evaluaron las medidas a tomar posteriormente, proponiendo un paro indefinido y el bloqueo de caminos, así mismo hizo el sector fabril.

El Gobierno en un afán de defender el incremento de 5% mandó a delegados a los nueve departamentos, en Ministro de Economía, Luis Arce fue a Santa Cruz; el de Gobierno Sacha Llorenti, fue a Tarija; el de Educación, Roberto Aguilar, se dirigió a Potosí; el de Autonomías, Carlos Romero, se movilizó a Oruro; de la justicia, Nilda Copa, se dirigió a Cobija. Los viceministros de Coordinación Gubernamental, Wilfredo Chávez, a Sucre y de Educación Regular, Iván Villa a Trinidad.

Así mismo Iván Canelas fue a Cochabamba para continuar con la defensa del 5%. El senador por el MAS David Sánchez pidió analizar posibilidades técnicas al ministro Arce para un mayor aumento del sueldo (La Razón 06/05/2010).

En el ampliado llevado a cabo el 6 de mayo por la COB, se determinó la primera huelga indefinida de la gestión de Morales más una marcha de protesta que partiría de Caracollo hacia La Paz. Pese a las determinaciones, la Central Obrera Boliviana se mantenía abierta al diálogo, para lo cual se establecieron comisiones para tratar los temas de la ley de pensiones y salarios, la seguridad social, la ley general del Trabajo y la reactivación del aparato productivo.

En el desarrollo de la asamblea llegó una nota que invitaba a los trabajadores a una audiencia con el vicepresidente para el 6 de mayo, la misma causa tensión entre los dirigentes ya que algunos apoyaban el diálogo y otros insistían en pedir un aumento mayor.

Trabajadores afines al partido de gobierno como la Confederación Sindical Única de Trabajadores de Bolivia y la Central Obrera Departamental de Santa Cruz apoyaban

el incremento dictaminado por el Gobierno, por lo cual convocaron una marcha en defensa del mismo.

El primer paro indefinido se desarrolló paralelo a las actividades cotidianas en La Paz y El Alto, según palabras de dirigentes el paro fue acatado en 80% pero según autoridades no se había sentido la medida de presión. En cuanto a las labores escolares, los padres de familia exigían se tomen medidas en contra de los profesionales que no trabajen pese a que el Ministro de Educación manifestaba que las actividades escolares eran normales.

Para el 10 de mayo, se cumplían 10 días de la huelga de hambre del sector fabril, quienes se mantean firme.

En lo que respectaba en a las actividades en la ciudad de Santa Cruz, la COD continuaba con la huelga de hambre con cuatro bajas, los Maestros Urbanos contemplaban paro de actividades de 8 horas, masificando medidas con la COB.

En favor al Gobierno, las Centrales Obreras Departamentales a fines más la Confederación de Cocaleros de Cochabamba estaba en oposición a las medias de presión en contra del 5% y hablaban de una intervención en las mismas.

Tras la invitación y el establecimiento del dialogo entre el Gobierno y la Central Obrera Boliviana, hubo una división interna ya que Pedro Montes aceptaba el 5% que el Gobierno le proponía pese a la disconformidad de los trabajadores. La marcha que se había anunciado desde Caracollo, fue parada en Panduro al saber de dicho acuerdo, a este lugar llegaron autoridades ministeriales para informar de esto a los trabajadores.

El sector minero apoyaba en pleno la propuesta del Gobierno debido a la reducción de la edad de retiro a 58 años además de incorporar un aporte laboral adicional del 0,05% y un aporte patronal del 3% al fondo solidario.

Por su parte los otros sectores como fabriles, maestros y empleados de la Caja Nacional de Salud mostraron su descontento encerrando a los dirigentes de la COB y a los representantes del ejecutivo. Ante esto los mineros intervinieron detonando cachorros de dinamita hasta que finalmente lograron escoltar a los ministros a retirarse.

Ese mismo día por la noche se firmó el acuerdo en Panduro, en reacción a esto los sectores inconformes analizarían el acta y verían otras medidas de presión.

Los conflictos seguían pese a la firma del acuerdo que establecía el 5% de incremento salarial, los sectores desconformes retomaron la marcha que había parado en Panduro, en la ciudad se dieron marchas desde la zona sur hasta el centro de la ciudad, se mantenía la huelga de los fabriles por 16avo día y bajo amenaza de masificación para el 13 de mayo.

En Cochabamba los maestros rurales anunciaban una marcha para la misma jornada y los fabriles continuaban en estado de emergencia; en Oruro los trabajadores de seguridad social y el magisterio se sumaban a la marcha de Oruro a La Paz; en Chuquisaca los maestros urbanos declararon paro movilizadado de 48 horas y los fabriles levantaron la huelga de hambre: en Tarija la COD declaró un paro de 48 horas y los trabajadores acatarían la huelga: en Santa Cruz la COD mostró su disconformidad con el acuerdo; en Potosí se suspenderían las actividades académicas por 48 horas; en Riberalta los fabriles tomaron la oficina regional de trabajo.

Los trabajadores en salud anunciaban que desarrollarían sus actividades con normalidad; las esposas de los policías levantaron su huelga el martes al arreglar el destino de sus esposos.

Algunos de los afiliados a la Central Obrera Boliviana como Vilma Plata, dirigente del magisterio urbano de La Paz y Wilson Mamani, secretario general del sector fabril, dijeron que Pedro Montes no representaba a sus sectores y pedían su renuncia tras desconocer su autoridad.

Para el 14 de mayo, a través de los medios de comunicación los empresarios privados, a través de su presidente Ronald Nostas, advirtieron que el aporte patronal del 3% al fondo solidario para mejorar la renta de los trabajadores con salarios bajos, podría poner en riesgo los capitales de las empresas y pedían que sean los nuevos aportantes quienes se hagan cargo. Según palabras de Nostas, el gasto que esto representaba, sumado al gasto de incremento en salarios, impactaría en el aparato productivo.

Aun con todas las movilizaciones y disconformidades, el Presidente Morales ratificaba el incremento del 5% definido bajo el acuerdo firmado en Panduro.

En cuanto al anteproyecto del Código de Trabajo, tanto empresarios como trabajadores analizaban el documento, mostrando de ante mano los empresarios que no estaban conforme con el pago de bonos innecesarios.

Para el 17 de mayo llegaba la marcha desde Caracollo y el 18 los maestros realizo dos marchas masivas que pasaron por el centro de la ciudad y el paro fue acatado en 60% por las unidades educativas. A lo largo del país se daban otras medidas de protesta como en Cochabamba donde un maestro se crucifico y marchas en Sucre, Tarija, Potosí, Oruro y Trinidad.

El 19 de Mayo la huelga indefinida de los maestros continuaba por segundo día, pese al llamado del presidente a que retornaran a sus fuentes de trabajo y los anunciados descuentos, aun así se logró entablar dialogo con el ministerio de Educación y la confederación de maestros urbanos, en una muestra de descontento respecto a la negativa de incrementar el porcentaje salarial las federaciones de La Paz, Potosí, Uncía Y Oruro dejaron la negociación. El resultado del dialogo fue un preacuerdo suscrito entre dirigentes de la Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia, noticia que no era del agrado de los dirigentes de la Federación de Maestros Urbanos, quienes se sentían traicionados ya que el pedido del incremento salarial y la jubilación al 100% no eran discutidos en el documento. Como reacción se radicalizaron las medidas con el bloqueo de carreteras iniciado el 24 de Mayo. Finalmente se firmó un acuerdo en base al preacuerdo y se paró con las medidas de presión y se pedía a los maestros de escuelas fiscales normalizar las clases, El documento firmado fue avalado por 16 federaciones, rechazado por 10, tres no participaron en la consulta y una federación quedo en silencio.

La inconformidad dentro de los movimientos sociales era algo latente que crecía cada día tras cada nueva determinación de las dirigencias, mismas que en algunos casos ya ni eran reconocidas por las bases. Dentro de a la Central Obrera Boliviana, los afiliados y dirigentes admitían que había discrepancias entre quienes eran afines al

partido oficialistas y quienes buscaban cambios reales para los trabajadores. Algunos de los mismos dirigentes nacionales como departamentales admitían que la situación interna no era la mejor e instaban al Gobierno a abrir la negociación, una realmente buscara la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. Fue así como los ánimos fueron calmando, pero se dio inicio a una brecha al interior de los movimientos sociales, especialmente en la Central Obrera Boliviana, donde la figura del máximo dirigente Pedro Montes, iba en declive siendo considerado como un títere del poder gubernamental en turno.

#### **4.1.2 COMPENDIO DE CONFLICTOS 2011**

Al inicio de abril de 2011 el ministro de Arce, anuncio a los medios de comunicación que el Órgano ejecutivo analizaba la posibilidad de aplicar un impuesto a los ingresos para así poder profundizar la redistribución de los ingresos, debido a los problemas económicos que el país atravesaba para esas fechas. Ante estas declaraciones se desataron las reacciones de los diferentes sectores, por la COB se manifestó rechazo absoluto a la aplicación de un impuesto al salario, haciendo notar que si se pretendía tomar una medida como esa era evidente que el país atravesaba por una mala condición económica, por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) su entonces presidente, Daniel Sánchez acoto que al surgir este tipo de impuestos dirigidos, solo se lograba desestabilizar más la economía.

Ante toda esta repercusión el Vicepresidente García Linera declaro ante los medios de comunicación que no se aplicaría jamás tal impuesto a ningún asalariado que gane poco ni que gane más.

Abril iniciaba con movilizaciones de parte de los sectores afiliados a la Central Obrera, el 6 de abril se llevó a cabo una marcha que se dio inicio en la ceja y desembocó en el centro de la ciudad al son de dinamita, tomando la plaza Murillo pese a los enfrentamientos con la policía, que intervino con gases y el carro Neptuno, llegando finalmente al saldo de 4 mineros arrestados. Esa misma noche la COB determinaría

iniciar una huelga general indefinida a partir del de abril exigiendo una reunión con el presidente para hablar de un incremento mayor al 10% y la derogatoria del D.S 21060. Para el Vicepresidente, el pedido de un porcentaje igual o mayor al 10% era ilegítimo e irracional ya que exponía a dar inestabilidad a la economía nacional.

Durante el 7 de abril la sede de Gobierno se vio golpeada por diferentes protestas en sus calles, los afiliados a la COB se hicieron notar a través de marchas, bloqueo de las mil esquinas, el bloque del paso de autos, bloqueo de la plaza del Estudiante, bloqueo del puente de Las Américas, echaron pintura al Ministerio de Trabajo y mancharon las Banderas (Símbolos patrios). Todas la movilizaciones o medidas de presión tenían como razón la petición de los dirigentes de los trabajadores para poder reunirse con el presidente y el vicepresidente, ante esta situación las autoridades de gobierno solo respondían que no se cedería ante estas marchas debido a tener objetivos político y no así de defensa a trabajador.

Para el tercer día consecutivo de movilizaciones en la urbe paceña, la situación seguía con alta tensión, ni los protestantes ni el Gobierno cambiaban de postura frente al problema, el segundo calificaba las movilizaciones como un hecho político debido a las previstas elecciones de dirigentes de la Central Obrera Boliviana, sin embargo las mismas fueron pospuestas hasta ser solucionado el problema salarial.

Una vez más, el jueves 7 de abril se repitieron los puntos de bloqueos, se dio una marchar encabezada por los dirigentes Pedro Montes y Jaime solares, intentando ingresar nuevamente a la plaza Murillo, hecho que fue impedido por las fuerza del orden llegando a enfrentamientos acalorados y teniendo como resultado un policía en llamas.

El Ministro de Comunicación, Iván Canelas lanzo la invitación a dialogar para esa tarde a través de una conferencia de prensa, Pedro Montes entrego a la hora marcada para la reunión una carta en la cual se exponía la intención de dialogar con el Presidente.

Posterior a esto los trabajadores determinaron en un ampliado radicalizar las medidas, fijando una marcha para el 9 de abril por la mañana, entre otras medidas en otros departamentos también. El Colegio Médico de Bolivia se sumaba a las protestas a

través de un acuerdo firmado con la COB. Los maestros se movilizaban en Cochabamba, en Oruro y Potosí para unirse a las marchas paceñas.

El 9 de abril se logró llegar a un cuarto intermedio, hasta el día siguiente por la tarde, gracias a una mesa de dialogo establecida tras la convocatoria del Ministro de la Presidencia Oscar Coca al dialogo con el jefe de Estado, pese a esta los líderes cobistas mantenían las medidas de presión, dato opuesto a las declaraciones de parte del gobierno que decían que se había llegado a un acuerdo para la suspensión de las movilizaciones.

La reunión duró tres horas en las cuales se presentarlos diferentes documentos, de parte de la COB se presentó un pliego con 8 puntos demandados y por el Gobierno se presentarlos tres carpetas relacionadas a las políticas estatales de reactivación del aparato productivo, salaria y sobre la abrogación del Decreto 21060. Tras la reunión el presidente Morales, en una conferencia de prensa informo sobre algunas propuestas como la de cerrar la Caja Nacional de Salud y abrir una nueva, en oposición a esta propuesta los trabajadores propusieron una alternativa, expresa a través de Ariel Cáceres, ejecutivo de CASEGURAL, misma que consistía en realizar un control colectivo a los manejos en la institución.

Como resultado de la reunión, Montes, dirigente cobista dijo que se quedaron en revisión de algunos documentos y que las medidas se mantendrían, esa declaración causo molestia en la autoridad e gobierno Iván Canelas, quien dijo que se había llamado al diálogo a partir de la declaración de la suspensión de las movilizaciones y que esas contradicciones podrían perjudicar el diálogo Montes califico al ministro de mentiroso y aseguro que las medidas se intensificarían.

Ante tanta movilización algunos grupos cocaleros afines al MAS amenazaban con expulsar a los movilizadados.

El 10 de abril se realizó una maratónica reunión entre El Ejecutivo y la COB, que duro desde las 5 pm hasta las 4 am. En dicha reunión participo el Presidente, ministros de economía Luis Arce Catacora, de planificación Viviana Caro y de la presidencia Oscar Coca, además de una trentena de dirigentes cobistas. Se trató el asunto salarial sobre un 10%, porcentaje que los cobistas no aceptaron y exigían un 15%.

El lunes 11 de abril, maestros rurales y urbanos y médicos retomaban las movilizaciones con la participación masiva de sus bases, suspendiendo las actividades de sus rubros.

Para esta fecha el paro general indefinida de Caja Nacional de Salud (CNS) llevaba ya 8 días y la huelga general indefinida de la COB llevaba 6 días. Ante esto el ministro Canelas dijo que no se podía dialogar paralelamente a las movilizaciones y el Vicepresidente García anuncio que si el sector de salud no retornaba a las labores se harían efectivos los despidos por ley. Por su parte los sectores campesinos afines al MAS estaban a la expectativa del resultado el dialogo para ver si intervenían o no en defensa del Gobierno y sus determinaciones.

Paralelamente a las movilizaciones, el 11 de abril por la mañana se firmó un preacuerdo entre el Gobierno y los representantes sindicales, este documento fue aprobado por sector minero y debía ser expuesto a las bases sindicales para su aprobación o rechazo. La Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB) fue un sector que aprobó el acuerdo, los fabriles no estaba de acuerdo, los maestros urbanos de La Paz y los trabajadores de la CNS tampoco estaban en contra. Finalmente en el ampliado del 12 de abril se rechazó el preacuerdo y se envió una contrapropuesta estipulando un 15% de incremento y una carta del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del COB que mencionaba la necesidad de continuar el dialogo para llegar a un acuerdo entre trabajadores y Gobierno. Por otra parte las movilizaciones continuaban.

Las Centrales Obreras Departamentales de Sucre, Santa Cruz, Cochabamba y Oruro, en ampliados sectoriales decidieron realizar movilizaciones y cortar las vías interdepartamentales iniciando el 13 de abril.

Los Maestros iniciaban e bloque de caminos luchando por un 10% de incremento salarial.

El 14 de Abril en los medios de prensa escrito se muestran las negociaciones del Gobierno con los sectores, se inició con los maestros urbanos y rurales quienes firmaron in preacuerdo para detener los conflictos, los cuales según los dirigentes, se pararían

según las determinaciones a las que se lleguen en su sector y la COB con el Gobierno independientemente.

Ya para aproximadamente la mitad del mes de abril la huelga de la COB cumplía su noven día y las protestas de los sectores afiliados incrementaban su intensidad cada vez más en los diferentes departamentos del país. Se sumaban también otros sectores como los jubilados y trabajadores municipales. Se exigía el 15% de incremento salarial y salud la derogatoria del art.23 de la Ley Financial.

Las rutas interdepartamentales fueron bloqueadas en Oruro, Potosí, Chuquisaca, Pando y Beni, en Tarija como en otras ciudades capitales se realizaron marchas y bloqueos.

El 14 de abril, el Ministro de Presidencia Oscar Coca, invito a los sindicales al dialogo con el gabinete de ministros, esta invitación fue rechazada en vista de que los trabajadores exigían hablar directamente con el presidente Morales.

Pedro Montes, ejecutivo de la COB advirtió que la dirigencia cobista entraría en huelga de hambre en caso de sus demandas no fueran atendidas. Apaza, secretario de prensa y propaganda de la COB respaldo las movilizaciones con la idea de que lo que buscaba era beneficiar los bolsillos de los trabajadores, ya que después del “Gasolinazo” la postura de la COB era crítica.

Para este punto la relación entre la Central Obrera Boliviana y el Gobierno estaba en malas condiciones, según la entrevista a la analista política María Teresa Zegada, publicada en La Razón el 16 de abril de 2010 , el punto de inflexión entre la COB y el Gobierno, fue el decreto de diciembre de 2010 que elevo en 74% el precio de la gasolina entre otras medidas que provocaron el rechazo de las organizaciones sociales, además de mostrar debilidad económica del gobierno, “significo una crisis de confianza, una ruptura con estas organizaciones sociales, que en el fondo son la base de esta gestión gubernamental”.

El analista Roger Cortez, consideraba que la ruptura hacia sido al inicio del segundo mandato, este vínculo ha empezado a romperse de manera unilateral por parte

del gobierno desde el primer día de su segundo mandato, porque se embriago y saco interpretaciones equivocadas a partir de la fuerza con la que recibió el mandato”.

Es necesario hacer hincapié en que hasta antes del suceso de “Gasolinazo” la relación entre la Central Obrera Boliviana y el Gobierno era pacífica y de trabajo conjunto si se podría decir, sin embargo posterior a ese punto de la historia, se comenzó a sentir disconformidad por parte los trabajadores quienes se fueron sintiendo ignorados por parte del gobierno, además ellos buscaban sentir las mejoras en sus bolsillos cosa que no paso.

El 16 de abril se reanudo el dialogo entre la COB y el Gobierno después de una semana de receso debido a las movilizaciones efectuadas. Por parte de la COB participaron 40 representante a la cabeza de Pedro Montes, ejecutivo de la Central Obrera Boliviana; por parte del Gobierno participaron los ministros: de la presidencia Oscar Coca, de autonomías Carlos Romero, de planificación Teresa Morales, de educación Roberto Aguilar; y los viceministros de coordinación con los movimientos sociales Cesar Navarro y de coordinación gubernamental Wilfredo Chávez.

El dialogo fue retomado para mejorar los 8 punto, del pre acuerdo, dejando el tema salarial para el ultimo. De estos 8 puntos Coca menciona que 7 ya estaban consensuados pero así mismo se analizaron todos. La COB presento una contrapropuesta con al que se inició el trabajo.

Hasta ese momento el gobierno había aprobado un reajuste de un 10% y en contraparte la COB seguía en la postura de un 15%. Según palabras de Navarro las negociaciones se producían en base a los lineamientos establecidos por el presidente Morales en las reuniones con la COB los días 9, 10,11 del mismo mes.

Los 8 puntos a negociar era:

- Incremento salarial del 15 % y abrogación del D.S. 809 que autoriza el incremento del 10% para 4 sectores.
- Elaborar un decreto que reemplace al D.S 21060 y se recuperen las empresas privatizadas.

- Reactivar el aparato productivo para generar mayores ingresos y fuentes de empleo.
- Defensa de las cajas de salud y respeto a su autonomía en gestión administrativa y financiera.
- Dar cumplimiento al acuerdo de Panduro de mayo de 2010.
- Abrogar leyes 2027 y 2028 sobre la situaciones laboral de los trabajadores
- Respeto al fuero sindical y reconocimiento a las dirigencias.
- Garantía del parte del gobierno a la seguridad y soberanía alimentaria.

Después de terminado el dialogo de 36 horas de duración, el gobierno ofreció un incremento salarial del 11% con la posibilidad de otro 1% si se encontrasen recursos, el ejecutivo dejó en manos de la COB el firmar o no el acuerdo; según lo que definan en ampliado con las bases, dicho evento fue realizado en esta fecha a horas 11:00 a.m. en su sede.

Sin embargo, las centrales departamentales de Oruro y Chuquisaca rechazaron el acuerdo; los trabajadores de la CNS también rechazaron la propuesta y mantuvieron movilizaciones; por otra parte, los mineros de Huanuni manifestaron su apoyo al cuerdo y anunciaron su retorno a su distrito, en Trinidad se indicó que se suspendió el bloqueo a Santa Cruz.

Se finalizó con un pre acuerdo de ocho puntos:

- **Salario.** Incremento salarial del 11% con la opción de otro 1%.
- **DS 21060.** Un decreto incluyó que las leyes que tuvieron el espíritu del 21060 recuperarían empresas capitalizadas.
- **Reactivación.** La COB presentó proyectos.
- **Caja.** Una comisión fue creada para trabajar en la reestructuración integral de la CNS.
- **Leyes 2027 y 2028.** Serán adecuadas a la CPE.

- **Fuero.** Se mejorarían los procedimientos para trámites.
- **Panduro.** Se ratifica el acuerdo de 2010.
- **Alimentos.** Garantizan la seguridad alimentaria.

El 18 de abril de 2011, finalmente la COB firmó el acuerdo propuesto por el gobierno que estableció un aumento salarial para salud y educación del 11%, con una posibilidad de subir a 12%, después de identificar una fuente de financiamiento, la firma de este acuerdo puso fin al conflicto que duró 12 días y afectó de sobremanera a las ciudades de La Paz y El Alto, sin embargo aún quedaba la amenaza de retomar la movilización si el Gobierno con complica con todas las partes del acuerdo.

El gobierno ratificó que el primero de mayo se promulgaría un D.S. que enunciaba seis leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa: la Minera, Forestal, General de Trabajo, Bancos, Inversiones y Electricidad, estas, según lo mencionó el vicepresidente son las leyes que tenían residuos del modelo neoliberal. La determinación respondió al acuerdo logrado entre el Ejecutivo y la COB el domingo 17, tras 36 horas de negociación y dos semanas de paros y conflictos.

El director de la fundación Milenio, Napoleón Pacheco, y el analista político Marcelo Silva, según una coincidieron en sus análisis publicados bajo entrevista para La Razón (2010) en cuanto que la COB logró recuperar su independencia política y obtuvo una victoria ante el gobierno por el aumento salarial. Recomendó que para evitar una escalada inflacionaria el Banco Central Bolivia debe acelerar la emisión de títulos valores con el objetivo de retirar liquidez a la economía. Pacheco indicó que el incremento del 12% es insuficiente, porque el 60% del sueldo se destinaba a la compra de alimentos. También consideró discriminatoria la medida porque se excluye a los servidores públicos.

El día 27 de abril, Pedro Montes Dirigente de la COB, rompió una copia del acuerdo firmado con el Gobierno en señal del desacuerdo al intento del Ejecutivo de hacer los descuentos a los trabajadores por los días de protesta, Montes dijo que las movilizaciones se retomarían si el Gobierno no cesaba en esa actitud de irrespetar el

acuerdo, ya que uno de los puntos era el respeto al fuero sindical a lo que el ministro Félix Rojas, ratificó los descuentos durante esa semana, considerando que el paro fue declarado ilegal.

El 28 de abril, se realizó en la ciudad de Tarija el ampliado de la COB donde participaron 41 delegados de organizaciones afiliadas, para evaluar el conflicto con el Gobierno y se estableció la petición de renuncia al vicepresidente, García Lineras; al igual que a dos ministros: Nila Heredia, de salud, y de Trabajo, Feliz Rojas; se declaró estado de emergencia de los trabajadores tras los anuncios del Gobierno de descontar a los que participaron de la huelga de hambre. En segunda instancia, Walter Hoyos, dirigente de los jubilados de Tarija, indicó que se logró un acuerdo con los trabajadores para que apoyasen a los movilizadores rentistas.

Para celebrar el 1 de mayo, el presidente Morales anunció la eliminación de ocho leyes que se decían quedaba de los 20 años del neoliberalismo, y se anunciaban otras: de Minería, Forestal, General de Trabajo, de Bancos, de Inversiones, de Electricidad, de Exportaciones y Ambiental. Se descartó el proceso de nacionalización de minas ni compañías mineras.

Tras haberse reunido alrededor de 7 horas los jubilados y el Gobierno llegaron a un acuerdo del 6.5% a la masa salarial, mismo que pone fin a dos días de movilizaciones en busca del incremento de rentas. El convenio firmado mantenía la misma figura con la suma de un estudio que debía ser proporcionado por los jubilados, mismo que servía para una mejor distribución.

Al conmemorarse el Día Internacional del Trabajo, el gobierno aprobó la nueva escala salarial para los sectores de minería e hidrocarburos. Los primeros se beneficiaron con un incremento del 10% y los segundos con un aumento hasta 70%.

El presidente de YPFB, Carlos Villegas, explicó que la nueva escala salarial significó que los especialistas y técnicos comenzaron a ganar más que el presidente.

Igualmente el presidente promulgó el decreto 861 que otorgó un incremento del 10% para los trabajadores de la Empresa Minera Huanuni, estipuló que el incremento se financió con recursos de la empresa estatal.

Y así tras una ola de conflicto debido a las medidas de presión de los sectores sociales en busca del incremento salarial entre otras peticiones, fue cesando gracias a los acuerdos firmados en mesas de dialogo bilaterales. Como se puede ver en el recuento de los hechos la participación del Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) se limita a emitir opiniones respecto a las decisiones resultantes de la negociación bilaterales del Gobierno y los trabajadores.

#### **4.1.3 COMPENDIO DE CONFLICTOS 2012**

El 22 de Marzo, la Central Obrera Boliviana presento un pliego petitorio cuya pretensión para el alza salarial era un monto equivalente a una canasta familiar valuada en Bs 8.309, misma que resulto de un análisis hecho por el Comité Ejecutivo Nacional, a lo que los empresarios privados comentan que el incremento debe ir en función al índice de inflación que en ese año se registraba a 6,9% para 2011, igualmente según opiniones de la Cámara Nacional de Industrias y la Cámara de Exportadores de Bolivia, la negociación salarial debería ser sostenida entre empleadores y trabajadores tomando en cuenta el crecimiento de las utilidades de cada empresa.

El 3 de abril en la prensa escrita Daniel Sánchez, presidente de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia comentaba que el incremento salarial era un asunto que se debía establecer entre tres partes, el Gobierno, la Empresa Privada y los Trabajadores. Sánchez hizo referencia a la Cumbre que se llevó acabo en Cochabamba donde se habló de tratamiento del tema salarial de manera tripartita.

El incremento del 15 % propuesto por el ejecutivo, era inviable según Sánchez ya que llevaría al riesgo de quiebra e muchas empresas.

El Gobierno convoco a una reunión a los representantes de la Central Obrera Boliviana y a la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) pero ninguno de los bandos asistió. La COB justifico su inasistencia con la ausencia del presidente Morales, con quienes querían negociar y no con los ministros quienes citaron

al dialogo; la CEPB, explico que la invitación fue tardía y se esperaba que se tome a la confederación como una entidad seria y por ende se la trate como tal.

El Gobierno a través de sus ministros expreso su disposición a negociar de manera tripartita, he manifestó que se convocaría a las partes.

En un ampliado de la COB, realizado este martes, se determinó convocar a un paro de 24 horas para el miércoles, 11 de abril, en rechazo de aumento salarial de 7% y 15% al mínimo nacional, propuesto por el Ejecutivo y en apoyo de los trabajadores de salud.

Así como la COB mostro su rechazo la propuesta salarial, así mismo la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia manifestó su inconformidad con los porcentajes propuestos por el Gobierno, los empresarios alegaban que esos números iban en contra de la capacidad de competencia y la generación de empleos e inversiones de los empresarios, bajo esta situación el sector empresarial advirtió al Gobierno la posibilidad de presentar quejas ante la Organización Internacional del Trabajo, sobre el incumplimiento de los acuerdos que sostiene el Estado Boliviano con dicha Organización.

Se convocó al a CEPB y a la COB el 9 de abril a las 11:00 a.m.; la COB decidió abandonar la reunión y ratifico e paro de 24 horas para el 11 de abril, justifico si salida con la presencia de los empresarios, ante esto tanto el Presidente como los representantes de la Confederación de empresarios pidieron al ente sindical que participaran de las mesas de negociación con responsabilidad.

Dentro del tire y afloje entre el Gobierno y la COB, donde el ejecutivo proponía 7% y 18% en contrapropuesta a los Bs 8.309 de la COB y esta entidad sindical rechazaba dichos porcentajes, el gobierno pedía que la Central hiciera otras propuestas, a lo que ellos respondían que era el Gobierno quien debía proponer ya que ellos eran quienes tenían la información necesaria.

En otros conflictos, el 27 de abril se cumplía un mes del conflicto laboral por las ocho horas de la jornada laboral después de la aprobación del D.S 1126.

El ministro de Salud, Juan Carlos Calvimontes, ratificó la vigencia del D.S. 1126, con lo que cerró el paso a cualquier opción a la anulación de la norma, Reiteró que se debería destinar dos de las 8 horas a la docencia y agregó que habría un fondo para ello.

Además que el gobierno reforzó el plan de contingencia nacional y anunció convenios con clínicas y organizaciones no gubernamentales para que atiendan a la población.

Por otra parte, los salubristas radicalizan sus protestas y tampoco ceden en su demanda, cuatro dirigentes de la Confederación se tapiaron, el día 26 de abril, y tres estudiantes de Medicina se crucificaron en la Plaza del Estudiante, según el sector hay 4.000 huelguistas en todo el territorio nacional.

Por parte del gobierno el viceministro de Salud, Martin Maturano, informó a los medios de prensa que durante el conflicto de salud se dejaron de atender 1.100 consultas, de 1,400.000 programadas para un mes. En tanto que sólo el complejo hospitalario de Miraflores de La Paz, perdió cinco y medio millones de bolivianos en un mes. De los siete centros de especialidad, el Hospital de Clínicas perdió por un día sesenta y nueve mil, en treinta días significó Bs. 2.086.710, el segundo con mayor pérdida es el Instituto de Gastroenterología con Bs. 1.290.000. (Perez, 2012)

En el tema salarial el presidente Morales propuso, el 28 de abril de 2012, incrementar el salario mínimo nacional a Bs. 1000 y subir los sueldos del magisterio y el sector salud en 8% como máximo, según la capacidad del TGN. El incremento sería de casi el 23% Un porcentaje mayor habría obligado al Estado a solicitar préstamos a entidades internacionales. Morales aceptó incorporar a trabajadores municipales en el régimen de la Ley General del Trabajo, pero no al sector salud, por el costo de ochocientos treinta nueve millones de dolares que representaría para el Estado anualmente.

Tras 48 horas de paro se reunieron el Presidente Morales y la directiva de la COB por primera vez en el año. Los dirigentes de la COB solicitaron presentar una propuesta por escrito y tiempo adicional para analizar los planteamientos.

Un día antes del día del trabajador, la COB exponía ante la prensa que no se encontraba conforme con las propuestas hechas por el presidente en la mesa de diálogo, calificándola de insuficiente además de su inconformidad con la propuesta para el sector salud.

Se confirmó que se llevaría a cabo en un anuncio ampliado el jueves 3 de mayo donde se analizaría la propuesta del Gobierno para oficialmente definir si se la aceptaba o no.

A horas del 1 de mayo, los dirigentes cobistas esperaban que el Gobierno no anunciara ningún decreto referente al alza salarial ya que esto sería tomado como una decisión arbitraria debido a que ellos no habían definido una decisión al respecto.

Para celebrar el día del trabajador, el Ejecutivo aprobó un paquete de decretos en beneficio de los trabajadores como tres días de asueto para los padres tras el nacimiento de sus hijos, la declaratoria en comisión a dirigentes (por 100 trabajadores, 1 se declara en comisión) y beneficios a las víctimas de las dictaduras.

En cuanto al decreto del alza salarial, el gabinete de ministros se reunió ese primero de mayo a tempranas horas de la mañana a tratar el asunto pese al rechazo del ente sindical, mismo que marcharía por un mejor incremento, convocando a sus 42 sectores afiliados incluidos los médicos. Los trabajadores encerrados en los ambientes de la COB se mantuvieron hasta tener que ser sacados y dirigidos a centros de salud.

Por otra parte los médicos seguían en protestas, llegando incluso a tapiarse ya que el Gobierno dejaba vigente el decreto 1126.

En la habitual celebración del primero de mayo el presidente Morales anunció el D.S 1213, mismo que fijaba el salario mínimo nacional en Bs 1000 y un incremento al básico de 8%; el incremento retroactivo para los sectores sociales era de 5%, a la policía y al sector de salud se aplicó el incremento inversamente proporcional.

Otros decretos que fueron lanzados fueron el D.S 1211 referido a pago individual único para víctimas de violencia policiaca; el D.S. 1212 que marcaba tres días de licencia para padres de hijos recién nacidos; D.S 1214 mismo que nacionalizó las acciones de la Transportadora de Electricidad. En cuanto a los magisterios urbano y

rural se estableció la nivelación de horas de trabajo y se aumentó un bono al incentivo de Bs 943.

Sumado a esto se detalló el Decreto 28699, el cual deroga el art. 55 del 21060 y restablecía la estabilidad laboral; el D.D 20010 reglamentaba la aplicación del salario dominical; D.S 0012 que establece la inamovilidad laboral de padre y madre desde la concepción hasta el año del nacido; D.S 110 que garantizaba la indemnización de los trabajadores que hayan cumplido 90 días de labor continua sin importar si el retiro sea forzoso o voluntario.

En el ampliado de la Central Obrera Boliviana del 3 de mayo, se resolvió un paro de 72 horas debido al establecido 8% del incremento salarial y exigiendo la abrogación del Decreto 1126.

Por parte del sector de salud, las movilizaciones continuaban dejando a la gente sin atención médica, este sector contaba con el apoyo de la Central Obrera, este apoyo era calificado, por el Gobierno, como desubicado debido a que los médicos no cumplían con sus funciones dejando a los pacientes desatendidos.

Las medidas de presión del sector de salud eran ratificadas el 7 de mayo, pese a que el Gobierno suspendió la norma, ellos exigían su anulación.

En el paro convocado por la COB, participaron universitarios, salubristas y mineros, dándose actos violentos reprimidos por la policía.

Los marchistas intentaron ingresar a la plaza Murillo con piedras, petardos globos con pintura y basura para usar en contra de la fuerza policial.

Ante las autoridades de Gobierno, estos actos eran criminales, ya que no respetaban a la sociedad civil. Los enfrentamientos pararon casi alrededor de media tarde con varios heridos.

Pese a los resultados, los trabajadores de salud anunciaron bloqueo de mil esquinas y cierre de carreteras.

El 14 de mayo finalmente tras 8 horas de negociación se logró la firma de un acta de entendimiento entre el Gobierno, trabajadores de salud y la Central Obrera Boliviana, en el cual se suspendía la aplicación del Decreto 1126 con una normal que restituía la

jornada laboral de 6 horas y confirmaba la cumbre para julio; en cuanto a la COB se dijo que los otros puntos que le competían serían tratados en otra mesa de negociación.

Tras una serie de conflictos de los diferentes afiliados de la Central Obrera Boliviana, se fueron calmando los ánimos con las firmas de acuerdos que llegaban a puntos que convencían a los interesados.

Durante el proceso de negociación de este año, el nivel de conflictividad fue alto y se pudo notar que la relación entre el Gobierno y los protestantes, era tensa en las mesas de negociación, con desistimientos de una parte y de otra en diferentes momentos de la negociación.

Se puede notar en este desarrollo temporario de los hechos la unión de diferentes sectores en función de lograr conseguir beneficios para sus sectores.

Algo que se debe rescatar del periodo 2012 es el intento del Gobierno de establecer el dialogo tripartito, mismo que se vio frustrado por la falta de interés del sector sindical para negociar con los empresarios privados, violando así los acuerdos de negociación tripartita.

#### **4.1.4 COMPENDIO DE CONFLICTOS 2013**

Tras un incremento salarial de casi 23% en 2012, llegando así a un salario mínimo nacional de Bs 1000, para el periodo 2013 se intenta nuevamente por parte de la Central Obrera Boliviana conseguir un salario basado en la canasta familia propuesta por el ente sindical de Bs 8.309.

Durante el periodo de negociación entre autoridades del Ejecutivo y la COB, se entró en cuarto intermedio tras 10 horas de reunión. Durante la negociación se propuso por parte del Gobierno un incremento inversamente proporcional para todos los sectores.

La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia contemplaba que un 5% de incremento salarial, mismo proporcional al índice de inflación calculado para 2012, era un porcentaje adecuado para evitar que las empresas atravesasen por problemas

financieros. Así mismo mostraron que estaban de acuerdo con el alza inversamente proporcional e instaron a conformar una reunión tripartita.

En la reunión bipartita que sostuvieron el Gobierno y la COB, el 2 de abril, las autoridades de Gobierno propusieron un incremento 1,5% por encima de índice de inflación, es decir 6%, para el aumento salarial y un 10 % para el mínimo nacional, la respuesta de los representantes sindicales fue negativa ante el tema salarial, sin embargo los otros puntos del pliego petitorio habían sido resueltos.

Para la ley de pensiones se acordó que se formaría una comisión que trabajaría hasta el viernes 19, que revisaría y en caso de ser necesario elaborarían una propuesta de modificación a Ley de Pensiones con la premisa de favorecer a los trabajadores de rentas más bajas. Sindicales y Gobierno entraron en cuarto intermedio hasta las 5pm.

Las autoridades gubernamentales hacían un pedido a la central obrera, pedían que fuesen más flexibles en cuanto a su petición de incremento, ya que si bien el presidente estaba en la mejor predisposición para incrementar el mayor. Los sindicales advirtieron que no habría tal flexibilización ya que se basaban en el costo de la canasta familiar básica, adicional a eso recordaron las palabras del ministro de Economía Arce, quien en fecha 12 de noviembre de 2012, menciona que el incremento para 2013 sería mayor al índice de inflación. El sector empresarial opinaba que el 6% era un porcentaje aceptable que la mayoría de empresas podrían lograr pagar.

La COB entraba en ampliado de emergencia para analizar propuesta del alza salarial del Gobierno al día siguiente de recibirla. Para este sector la movilización no era descartada para lograr recibir los porcentajes que demandaban.

Luego de pasar por tres reuniones durante siete días dados para la negociación entre la Central Obrera Boliviana y el Presidente Evo Morales, se logró que los representantes de los trabajadores aceptaran la propuesta gubernamental, misma que respondía a un incremento a la masa salarial de 8% y un 20% al salario mínimo nacional, se concretó la negociación tras firmar el acta de entendimiento.

Las repercusiones del incremento del 20% se vieron en las declaraciones de empresarios privados, quienes anunciaban que ese porcentaje era muy alto y que era

posible que las empresas pasen por situaciones importantes que incluían despidos y el cese de contrataciones.

Los Maestros anunciaban que su sector se encontraba disconforme con el incremento y que su posición definitiva sería tomada en días posteriores, en un congreso nacional destinado para el 12 de abril.

El sector de los empresarios privados debía negociar con los trabajadores para fijar los incrementos en base al 8% definido al incremento a la masa salarial viendo si sería un incremento general o inversamente proporcional. Referente al incremento al mínimo nacional, los empresarios pedían a las autoridades revisar el porcentaje a lo que estas respondieron que según sus datos, el empresariado era capaz de sustentar el monto.

La participación de los empresarios privados en el proceso de la reglamentación del decreto del alza salarial fue motivación para los empresarios privados para poder aceptar el porcentaje ya acordado, reconocían que la aplicación del inversamente proporcional, significaba mejor las condiciones del que quienes menos ganaban.

El ministro de Economía, Luis Arce, anuncio que el gabinete de ministros había aprobado el Decreto Supremo 1549 (vigente a partir de su posterior publicación en la Gaceta Oficial y la elaboración y aprobación de su reglamento), mismo que establecía el aumento del 20% al salario mínimo y el 8% al salario básico. El ministro señaló que era a partir de ese 8% era que las partes patronales y laborales debían acordar como sería su incremento, lineal o inversamente proporcional.

Mario Yaffar, presidente de la CNI, explicaba que la tendencia a aplicar en el incremento salarial en las empresas era el inversamente proporcional, siendo que se buscaba favorecer con más incremento a los que menos ganaban.

Respecto a que se incremente el sueldo del presidente Morales para así poder modificar el tope salarial, el ministro Arce, manifestó que el tema se evaluaría más adelante.

Los trabajadores del sector publico recibirían entre el 7%y 13% de incremento salarial, que se incrementó en Bs 50 la renta Dignidad y que el salario presidencial fue incrementado a un monto igual a 15 salarios mínimos.

Este año el Presidente incrementaría su sueldo debido a que el mismo es la cifra tope de salarios en el país.

El año 2013 a diferencia de los años anteriores presenta de calma, disponibilidad de las partes al dialogo, aunque no tripartito, se pudo llevar a cabo diferentes negociaciones en las cuales rápidamente se llegó a acuerdos. Las medidas de presión del sector sindical para ese año, fueron reducidas sin embargo atendidas pronamente.

#### **4.1.5 COMPENDIO DE CONFLICTOS 2014**

El periodo 2014 inicia su revisión hemerograficas el 9 de abril, es cuando encontramos que se llevó a cabo una reunión entre las partes interesando en la negociación salarial, donde el Gobierno ofreció 10% (SMN) y 7% (SBN), dicha propuesta fue rechazada, la negociación seria reanudada el siguiente lunes. La COB había presentado un pliego petitorio que estipulaba 11 puntos resumidos en aspectos económicos, productivos, de aspecto social.

Retomando la negociación entre la COB y el Ministro de Economía y Finanza públicas, se oscilaba en la especulación de 15% y 12%.

El primer mandatario anuncio que habría una sorpresa en el incremento salarial a los miembros de las Fuerzas Armadas, Policía, Salud y Educación, una sorpresa que se daría el lunes 21, día en el que se reuniría con la Central Obrera Boliviana en el Palacio de Gobierno. Este año la relación del presidente con las fuerzas del orden se entendía en buen estado debido a las gracias que el Primer Mandatario les dio por la aplicación del incremento inversamente proporcional.

El empresariado pidió a la COB que decidieran pensando que porcentajes muy altos podrían perjudicar más que ayudar. El incremento, así mismo podrían darse despidos, todo eso afectando a los mismos trabajadores.

En una reunión que si bien estaba planificada para el 22 de abril, se adelantó para el 21 debido a la importancia del tiempo, los porcentajes se mantenían como secreto, en

cuanto a los empresarios lamentaban ser excluidos de las negociaciones pero sí pedía que se maneje el porcentaje lo más cercano a inflación para 2013.

En una entrevista realizada por el medio de prensa La Razón publicada el 22 de abril, los representantes del sector empresario como, Daniel Sánchez, presidente de la CEPB, Mario Yaffar presidente de la CNI, Luis Urquizo presidente de la FEPLP, Gabriel Dabdoub presidente de la Federación de Empresarios Privados de Santa Cruz y Víctor Ramírez, presidente de la Confederación Nacional de La Micro y Pequeña Empresa de Bolivia, expresaron individualmente su desacuerdo con los porcentajes que se manejaban respecto al incremento salarial hasta ese momento, Sánchez calificaba de irresponsable a los dirigentes de la COB por no pensar en lo que realmente generaba establecer esos números, además le daba un tinte político a las decisiones porcentuales, sin pensar realmente en los afectos posteriores, como despidos, recorte de contrataciones. Yaffar apoyaba la postura de que la toma de decisiones tenía una posición electoral, Urquizo lamentaba que la negociación al respecto del tema salarial no fuese el mandado por la Organización Internacional del Trabajo, Ramírez lamentó la decisión del Ejecutivo, anuncio que ese aumento ponía en riesgo a las microempresas del país u a sus trabajadores, también anuncio que su sector elaboraría una carta que exponía la crítica situación de los microempresarios.

Posterior a las negociaciones se logra llegar al acuerdo de establecer el 10% como punto de partida para la negociación del alza salarial interna, es decir ese porcentaje sería el piso sobre el cual se podía ajustar los incrementos según negociaciones internas. Ese porcentaje aplicaba para el sector privado, tanto como para el público. Sin embargo el sector público tendría un trato diferente dado a la Ley de Empresas Públicas, por ende habría un procedimiento especial para dicho sector.

El resultado de las negociaciones era de agrado del sector de trabajadores, pero por lo contrario, para los empresarios se consideraba un porcentaje muy alto, debiendo desde su perspectiva, respetar el índice de inflación.

Posterior a las negociaciones que definían el 10% de base para el incremento salarial, el 24 de abril se dio un encuentro entre el Ministro de la Presidencia y de

Trabajo con el presidente de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia para analizar el incremento salarial y la aplicación inversamente proporcional del mismo, había preocupación de parte de los empresarios ya que el 10% podía significar entre Bs 150 y de Bs 1.500 dependiendo del salario, inicialmente la ideal de la proporcionalidad era beneficiar a quienes ganaran menos. Bajo esta óptica los empresarios propusieron aplicar el 10% en salarios hasta de Bs. 8.640 y pasada esa cifra negociar con los interesados.

La Central Obrera Boliviana estaba en pleno apoyo a los porcentajes establecidos, entendiendo que el Gobierno había podido ser comprensivo con las necesidades de los trabajadores, pero no estaba de acuerdo con la aplicación inversamente proporcional de incremento en el sector privado, ya que este tipo de aplicación solo se había definido para el sector de salud.

El ministro Arce dio a conocer que dentro de la reglamentación, no se establecía que los empresarios estén obligados a incrementar sueldos jerárquicos. Por su parte la Central Obrera Boliviana, en voz de Oscar Tapia, dijo que el 10% no estaba a discusión, que el incremento debía ser general según lo acordado con el Gobierno.

Empresarios privados, como Guillermo Pou Munt, presidente de la Cámara Nacional de Exportadores de Bolivia, opinaban ante los medios de prensa pidiendo a través de este medio, una política salarial específica para el sector, misma que considere la productividad del rubro y el crecimiento generado.

Finalmente se determinó que solo los niveles 1 y 2 de los cargos dentro de las empresas no recibirían el 10%, para estos el porcentaje sería negociable. A lo que los representantes sindicales como gubernamentales manifestaron que todos los trabajadores tenían derecho a recibir el incremento establecido.

Para la celebración 128 del 1 de mayo, se realizó una marcha de los trabajadores y el primer mandatario que inicio en la avenida Montes y se dirigió a la Plaza Murillo, lugar al que los trabajadores entraron después de 43 años.

Durante la celebración, el Presidente Morales anuncio que la Policía, Las Fuerzas Armadas y los trabajadores en salud recibirían el incremento salarial bajo la fórmula

inversamente proporcional y los otros decolores recibirían el incremento de manera lineal.

En esta gestión pre electoral, las autoridades de Gobierno anunciaban que el crecimiento económico del país ascendería a 5,8% lo cual condicionaba a que se pagara el doble aguinaldo como el año pasado.

En beneficio a los trabajadores afiliados a la Central Obrera Boliviana, el presidente hizo entrega de un Hotel para el ente matriz sindical, este fue financiado gracias al programa “Bolivia cambia, Evo cumple” es decir, con dinero salió del Tesoro General de la Nación (TGN). El hotel contaba con la capacidad para 90 personas y contaba con total equipamiento de sus ambientes. En la celebración de los trabajadores, los cobistas recibieron 16 camionetas pero se aclaró que las camionetas recibidas por la COB fueron donaciones de la República Popular de China.

Con miras a las elecciones generales la Central Obrera Boliviana buscaba tener representación en una bancada para el periodo 2015-2020, la cantidad de representantes se definiría posteriormente.

A finales de la gestión 2013 la Central Obrera Boliviana anunciaba su apoyo al partido oficialista y se reforzaba la relación que tenían estas partes. En ese contexto se pudo ver que para el 2014 no hubo conflictos acalorados en lo referente al incremento salarial, tema que en años anteriores representaba enfrentamientos fuertes entre el ente sindical y el Gobierno.

## **4.2 PARTICIPACION DE LA COB EN OTROS CONFLICTOS IMPORTANTES**

### **4.2.1 EL GASOLINAZO**

A finales del 2010, inicia un conflicto gracias a un decreto supremo que es emitido por el presidente en ejercicio Álvaro García Linera el 26 de Diciembre. Las razones de respaldo para que el Gobierno tomara la decisión de emitir un decreto de este tipo era que la subvención de la gasolina le llegaba a costar trescientos ochenta millones de dolares al Estado Boliviano, además de ser el decreto, una manera de reducir el

contrabando de gasolina, en contraparte al malestar que el decreto supremo, el Gobierno había decidido lanzar unas cuentas propuestas para mantener a la población tranquila, por ejemplo un 5% al incremento salarial para el próximo año.

El Decreto Supremo 748 introducía un incremento en la gasolina, es decir se quita deba la subvención de este producto, hecho que alarmo a la población debido a que el incremento de la gasolina se vería reflejada en el precio de los pasajes del transporte, así mismo como un efecto domino se vean afectados los alimentos. Los precios de la gasolina incrementaron de la siguiente manera: Gasolina fue de Bs 33,74 por litro a Bs 7,51; Gasolina especial de Bs 4,79 a Bs 7,51 y el Dese de 3,72 a Bs 6,8.

Ni bien se lanzó el decreto el sector de transportistas inician un paro de transportes, la Central Obrera Boliviana se declaró en estado emergencia y expreso su rechazo a la norma, pese a su reciente alianza con el ejecutivo se declaró en estado de emergencia.

Los enfrentamientos más significativos se dieron en la urbe alteña con incendios y saqueos en la oficina de cobro de peaje en la autopista, donde los protestantes anularon a la policía, siendo los militares quienes reprimieron a los ejecutores de estos actos.

Finalmente tras una semana de enfrentamientos y conflictos, el 31 de diciembre tras la ola de enfrentamientos dadas especialmente en La Paz y El Alto, el Presidente Morales se ve obligado a dejar sin efecto el tan problemático decreto. Aceptaba el presidente, que la medida del D.S 748 se había apresurado sin consultar para beneficiar la empresa.

Agregamos un cuadro de tiempo que refleja de manera concreta los sucesos de esa semana de conflicto.

<b>26 de diciembre 2010</b>	<b>El vicepresidente emite el Decreto Supremo 748 incrementando el precio de los combustibles para poner fin al contrabando de carburantes y poner fin a la subvención, que en 2010 ascendió a trescientos ochenta millones dólares; se</b>
-----------------------------	---

	<p><b>planteó el incremento salarial y un seguro agrícola, entre otras medidas, para paliar el “gasolinazo”.</b></p>
<p><b>27 de diciembre 2010</b></p>	<p>La COB convoca a un ampliado sindical; se presentan largas colas en los surtidores; la frase más repetida es “todo subirá”.</p>
<p><b>29 de diciembre 2010</b></p>	<p>Masiva huelga de los transportistas y amenazas de protestas sindicales; Presidente Morales defiende la medida señalando que el subsidio cuesta a los bolivianos trescientos ochenta millones de dólares; las juntas vecinales de La Paz anunciaron para el día siguiente marchas de protesta; huelga de transportistas fracasó en La Paz, Santa Cruz y Cochabamba; en Tarija, Oruro y Cochabamba también se presentaron protestas; transportistas y juntas de vecinos corearon estribillos pidiendo la renuncia del Presidente Morales, acusándolo de implementar medidas neoliberales; Sacha Llorenti minimiza las movilizaciones; productores de coca de El Chapare bloquearon la carretera troncal en protesta por el “gasolinazo”.</p>

<p><b>30 de diciembre 2010</b></p>	<p>Manifestaciones y actos de vandalismo contra instituciones estatales y sociales; juntas vecinales, pequeños comerciantes, transportistas y maestros públicos marcharon en La Paz y El Alto, y particularmente en la urbe alteña, incendiaron y saquearon la oficina de cobro de peaje en la autopista, siendo la policía rebasada; los militares condicionaron su participación en acciones represivas; el Presidente Morales reunió a su consejo de ministros y asesores para analizar la situación: hubieron voces que respaldaron la medida y presentaron informes erróneos sobre la magnitud de las movilizaciones, sin embargo, el canciller Choquehuanca los convenció de lo contrario.</p>
<p><b>31 de diciembre 2010</b></p>	<p>El Presidente abroga la medida, bajo el lema: “mandar obedeciendo al pueblo”.</p>
<p><b>1 de enero de 2011</b></p>	<p>El transporte urbano y de larga distancia retoma las tarifas anteriores; la COR alteña anunció que no marchará el lunes hacia la sede de gobierno; no se realizó cambio de ministros; se produjeron 15 heridos y 20 detenidos.</p>

\*extraído de (Rojas, 2015) p.66

El punto del este mencionar este conflicto es notar la participación de la Central Obrera Boliviana del conflicto, si bien el ente matriz declaro que no estaba de acuerdo con la medida y llamo a un ampliado sindical, su participación en el conflicto fue leve, debemos recordar que en 2009 la COB y el Gobierno habían formado una alianza en favor del proceso de cambio que el partido oficialista iba desarrollando en el país.

#### **4.2.2 VIII GRAN MARCHA INDÍGENA POR LA DEFENSA DEL TIPNIS Y LA DIGNIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE LA AMAZONÍA, ORIENTE Y CHACO**

El Territorio indígena y parque nacional Isiboro-Sécure (TIPNIS) trasformó en un conflicto que duro 65 días comenzando el 15 de agosto de 2011 hasta el 19 de octubre del mismo año. Propiamente llamada “VIII Gran Marcha Indígena por la defensa del TIPNIS y la Dignidad de los Pueblos Indígenas de la Amazonía, Oriente y Chaco”, fue uno de los hechos de conflicto más relevantes que pudo vivir el presidente Morales durante su segundo mandato.

El 15 de agosto comienza una marcha que representa en enfrentamiento entre pueblos indígenas de tierras bajas y el gobierno basada en la intención de la construir el segundo Tramo de la carretera que atravesaría el TIPNIS en un marco de violación a las leyes en protección de la flora y la fauna de lo que representa el TIPNIS, así mismo La marcha indígena defiende la continuidad del sistema de comunidad, esa comunidad que todavía son valores de armonía y solidaridad, esos valores que son dignificación de lo humano en un mundo donde lo humano tiende a desnaturalizarse (Guzman, 2012) La intención de la construcción de la segunda parte de la carretera se ve inspirado en un tratado de financiamiento con Brasil que se reflejó en Decreto Supremo 0774, que autorizaba a que dicho acuerdo sea suscrito, contando con todo para iniciar el proyecto, todo debió ser parado tras el conflicto que esto ocasiono.

La marcha inició con 13 puntos y a lo largo de su duración se llegó a un pliego de 16 puntos. Inicialmente el Gobierno llama a la negociación, sin embargo no se logra concretar y los indígenas culpan al ejecutivo por esto, posteriormente se dan un

escenario donde autoridades ministeriales dan alcance a la marcha en las Delicias para intentar dialogar pero tampoco es algo fructífero.

Para el 1 de octubre se inicia a redactar un proyecto de ley en comisiones mixtas, ese proyecto de ley busca la protección del TIPNIS. Mientras tanto la marcha continúa. Cuando la marcha llega a Entre ríos reciben el proyecto de ley, el cual es discutido posteriormente en Caranavi con los congresistas.

Durante el desarrollo de la marcha, en la sede de Gobierno la Central Obrera Boliviana va protagonizando marchas en apoyo a la defensa del TIPNIS, tras un voto resolutivo determinaron dar su apoyo a la causa.

En este proceso la COB busca, inicialmente, actuar como mediador para la negociación, para el 25 de septiembre los marchistas fueron dispersados de forma violenta en cercanías de la localidad de Yucumo tras haber sido bloqueados por 8 días por la policía y colonos masistas. Para el 28 de septiembre la COB se va a huelga nacional de 24 horas debido a la represión de Chaparina además de la represión y detención de la marcha por 40 días en Yucumo.

El 19 de octubre la marcha llega a La Paz y se instala en su campamento, el 21 se logran reunir las partes, la revisión de los 16 puntos del pliego son revisados durante el 22 y el 23 de octubre, todos estos son resueltos satisfactoriamente para finalmente el 24 de octubre sancionar la ley 180 por parte de la Asamblea. Tras su promulgación los indígenas retornan a casa.

Durante los 65 días que tomo este conflicto, la Central Obrera Boliviana participó apoyando la causa indígena junto a sus sectores afiliados, médicos, maestros y la población civil. Sin embargo fue una manera también de mostrar rebeldía ante el Gobierno por no haber salido victoriosos e sus propias negociaciones con el ejecutivo por ejemplo en el asunto salarial.

## **CAPÍTULO 5. APLICACIÓN DE LA TEORÍA DE JUEGOS**

### **5.1 MATRICES DE COOPERACIÓN**

En el presente capítulo se presentara diferentes matrices elaboradas donde se muestre una relación de cooperación entre la Central Obrera Boliviana y el Gobierno.

#### **Matriz 2006-2009**

Previa presentación de la primera matriz debemos presentar las condiciones en las que se dará este primer juego, en otras palabras desarrollar el escenario.

A lo largo del trabajo hemos podido ver que si bien la relación entre la Central Obrera Boliviana inicio adversa tomando en cuenta que se comprendían como movimientos sociales de diferentes sectores, lo cual jugo en contra para la COB, debido a que ya inicialmente por su descaste histórico había perdido representatividad, al surgir el movimiento indígena-campesino, su participación y su relevancia ante la vida política se redujo un poco más. Un pueblo cansado del sistema político, con el aire de crisis interna todo el tiempo, se sostuvo de la tabla de salvación novedosa que encontró, traduciéndose eso en el primer mandato de Evo Morales.

Durante los primeros años de la primera gestión de Morales, la relación entre la Central Obrera y el Gobierno fue relativamente tranquila pese a ser distante. Ya para 2008, con miras a las elecciones generales, se establece una alianza entre el ente matriz de los trabajadores y el Gobierno para trabajar en favor de proceso de cambio de manera conjunta.

Entonces identificamos jugadores, propósito y situación:

- Jugadores: Central Obrera Boliviana y Gobierno
- Propósito: Establecer alianza beneficiosa políticamente para ambas partes.
- Situación: La negociación salarial anual.
- Posibles estrategias:
  - El Gobierno y la COB acuerdan establecer una alianza de trabajo conjunto. Esto beneficia a ambas partes.
  - El Gobierno acepta la alianza con la COB.
  - La COB acepta la alianza con el Gobierno.

- El Gobierno y la COB se niegan a establecer la alianza.

Entiéndase que en este juego, cooperar se traduce en aceptar una alianza entre ambas partes.

Asignación de valores:

- Gobierno y COB aceptan establecer alianza (+20) (ambos cooperan)
- El Gobierno no acepta establecer alianza. (-8) y la COB si acepta la alianza (+10)
- La COB no acepta establecer alianza.(-8) y el Gobierno si (+10)
- El Gobierno y la COB no aceptan establecer alianza.(-10) (ninguno cooperan)

GOB	COB	
	Cooperar	No cooperar
Cooperar	20,20	-8,10
No cooperar	- 8,10	- 10,-10

Resultados según las estrategias a tomar:

-Si ambos actores decide no cooperar, esta estrategia se traduce en pérdida para ambas partes. Para el Gobierno el decidir no cooperar resultaría en enfrentamientos con el ente matriz, mismo que cuenta con la capacidad de direccionar a ciertos grupos importantes en contra del Gobierno, así mismo la COB puede representar movilizaciones que puedan hacer ver que el Gobierno no presenta las condiciones adecuadas para gobernar. De igual manera es en este contexto con miras a una elección, una no alianza con los trabajadores puede significar pérdida de votos.

Para la Central Obrera Boliviana el no cooperar se ve traducido en participación política minimizada, se puede entender también como incapacidad de conseguir beneficios para sus afiliados al tener una mala relación con el Gobierno.

-En caso de uno cooperar y el otro no, los beneficios y pérdidas son similares para ambos, al cooperar solo uno el otro pierde autoridad y beneficios políticos, mientras el otro obtiene al menos una ganancia en la intención de cooperar.

Entonces como bien sabemos el 2008 para la celebración del día del trabajador, estos dos actores deciden cooperar uno con el otro y establecer una alianza haciendo pública en el acto de celebración. Esto implica mayor participación política para la COB y apoyo político para el Gobierno en las elecciones.

### **Matriz 2010-2011**

Segundo mandato del Presidente Morales las cosas se complican para la reciente alianza entre el Gobierno y la COB, podríamos decir que el 2010 el lazo entre estos dos actores se ve debilitado, primero se una ola de movilizaciones fuertes para el inicio del año con las movilizaciones generalizadas por el incremento salarial, se unen diferentes sectores afilados, dando se movilizaciones en todo el país en contra de las ofertas salariales del Gobierno. Otro evento que marco el 2010 en la relación de nuestros actores fue el Gasolinazo, medida gubernamental que marco el final de ese año con movilizaciones y grandes enfrentamientos principalmente en las ciudades del La Paz y El Alto.

Este año fue importante notar la ruptura interna de la Central Obrera, los afiliados al ente matriz de los trabajadores dejaron de reconocer como cabeza a el entonces dirigente Pedro Montes, por su presunta afinidad con el Gobierno.

Entonces identificamos jugadores, propósito y situación:

- Jugadores: Central Obrera Boliviana y Gobierno
- Propósito: Establecer alianza beneficiosa políticamente para ambas partes.
- Situación: La negociación salarial anual.
- Posibles estrategias:
  - El Gobierno y la COB ceden en sus propuestas.
  - El Gobierno acepta la propuesta de la COB.
  - La COB acepta la propuesta del Gobierno.

- El Gobierno y la COB se niegan a establecer ceder.

Entiéndase que en este juego, cooperar se traduce en ceder en las respectivas posturas para encontrar un punto de beneficio de ambas partes.

Asignación de valores:

- Gobierno cede (+15)
- La COB cede (+13)
- El Gobierno acepta la propuesta de la COB (+8) y la COB no cede (+10)
- La COB acepta la propuesta del Gobierno (+8) y el Gobierno no cede (+10)
- El Gobierno y la COB se niegan a establecer ceder (-15)

GOB	COB	
	Cooperar	No cooperar
Cooperar	15, 13	8,10
No cooperar	-15,-15	10,8

Entonces en este caso, buscamos el equilibrio de Nash, donde cada jugador toma la decisión óptima según la acción del otro jugador, en este caso ambos actores obtiene el mejor beneficio si deciden tomar la estrategia cooperar-cooperar.

Vamos a entender en contexto que cooperar significa que las partes cedan de sus posiciones, lo cual no implica que las dos salgan igualmente beneficiadas, planteemos que al ceder el Gobierno se ven una posición de presión y pérdida, sin embargo le es más beneficioso ceder a mantener su postura y por lo tanto continuar bajo las medidas de presión, para la COB es beneficioso ceder en sentido de que obtiene beneficios para sus afiliados, sin embargo no obtiene un mismo porcentaje de beneficio

ya que al ceder pierde internamente cierto apoyo aunque en cuanto a la relación con el Gobierno se pueda calmar los ánimos.

### **Matriz 2012-2014**

Para el 2012 y el 2013 encontramos mayores porcentajes en el incremento salarial, sin embargo no se encuentra así tanta conflictividad, ambos años el porcentaje que presenta la COB es de Bs 8.309. Finalmente aunque no se llega a ceder en esos porcentajes si se incrementa en un buen tanto en aproximadamente 20% ambos años. Relevante también es recordar que el 2013 nace el doble aguinaldo con el D.S1802.

Lo importante de estos años además de los fuertes incrementos es la intención fallida de establecer una negociación tripartita.

Hablando por ejemplo de la Negociación Tripartita, vimos que si bien el Gobierno presento la intención de aplicarla, la CEPB mostro predisposición a la misma, fue la COB quien no quiso entablar las mesas de negociación bajo esos términos. Sin embargo las negociaciones continuaron entre el Gobierno y la Central lo cual nos muestra de una manera más o menos clara que hay ciertas relaciones más fáciles e importantes de mantener en paz que otras.

Ahora se planteara en una matriz basada en la matriz del juego del Prisionero, la relación de del Gobierno, se detallara las condiciones del juego y las posibles estrategias.

Planteando una situación en la cual la relación entre El Gobierno y la Central Obrera Boliviana establecieron una alianza, esta alianza les significa beneficios políticos y materiales; hablando por ejemplo del doble aguinaldo, del Hotel recibido por la Central de parte del programa “Bolivia cambia, Evo cumple” en miras a una elección presidencial el 2014, regalo que se puede entender como el apoyo del sector de los trabajadores al Gobierno en las lecciones que nuevamente ganaron. Es importante notar que para el partido oficialista, el apoyo del ente matriz de los trabajadores es importante en el sentido de, primero ser un aglutinador de trabajadores, obreros de origen humilde, sectores que el Gobierno busca representar, segundo si bien la COB ya no tiene la misma capacidad de movilización, su participación en la vida política es ya inherente.

Entonces el juego nos presente a la Central Obrera Boliviana y a Gobierno en un escenario de donde cooperar implica, prestarse apoyo mutuo conservando los lineamientos bipartitos de negociación, no cooperar implicaría permitir a la CEPB participar de la negociación y establecer mesas tripartitas de dialogo, esto significaría una pérdida de la simpatía (apoyo político) de la COB hacia el Gobierno, tomando en cuenta su negativa a la negociación con los empresarios.

Es así que definiremos a los jugadores, estrategias y asignaremos valores a las estrategias.

Identificamos jugadores, propósito y situación:

- Jugadores: Central Obrera Boliviana y Gobierno
- Propósito: Preservar la relación de beneficio mutuo para la prolongación del mandato.
- Situación: La negociación salarial anual.
- Posibles estrategias:
  - El Gobierno y la COB aceptan aplicar la negociación tripartita, no sería beneficioso para ninguna de las partes ya que sería incluir una parte más a la negociación lo que no permitiría llegar a acuerdos que beneficien únicamente a los dos jugadores.
  - El Gobierno acepta aplicar la negociación tripartita.
  - La COB acepta aplicar la negociación tripartita.
  - El Gobierno y la COB se niegan a aplicar la negociación tripartita, ambos se benefician ya que se mantiene la relación bilateral, beneficiosa políticamente.

Entiéndase cooperar como no aplicar negociación tripartita y no cooperar como aplicar la negociación tripartita.

Asignación de valores

- Gobierno y COB aceptan aplicar negociación tripartita (+5) (ninguno coopera)
- El Gobierno aceptan aplicar negociación tripartita. (+3) (La COB coopera)

- La COB acepta aplicar la negociación tripartita.(+3) (El Gobierno coopera)
- El Gobierno y la COB se niegan a aplicar la negociación tripartita.(+10) (ambos cooperan)

GOB	COB	
	Cooperar	No cooperar
Cooperar	10,10	3,3
No cooperar	3,3	5,5

## 5.2 EQUILIBRIO DE NASH

Entonces para llegar a un resultado más concreto, pasaremos a definir el equilibrio de Nash, mismo que nos presentara la estrategia que beneficie de mayor manera a ambos jugadores independientemente.

Entendamos el equilibrio de Nash como la mayor recompensa obtenida por cada jugador encontrado en un mismo recuadro. Es decir, para el Gobierno la mayor recompensa está en la estrategia Cooperar- Cooperar, para la Central Obrera Boliviana la mayor recompensa está en Cooperar- Cooperar. Al encontrar las dos mayores recompensas en el mismo recuadro hemos encontrado el equilibrio de Nash, indicándonos que es esa estrategia la que permite que estos jugadores encuentre mayor beneficio.

En otras palabras tanto el Gobierno como la COB, salen más beneficiados al mantener la negociación bipartita en el alza salarial ya que de esa manera no se pierde la afinidad política por incluir una tercera parte que puede influir en que cada uno de estos actores vean reducidas sus ganancias, hablamos de tanto el apoyo político que recibe el Gobierno, como los beneficios sectoriales que recibe la COB.

GOB	COB	Cooperar	No cooperar
	Cooperar	<u>10,10</u>	3,3
	No cooperar	3,3	5,5

## **CAPITULO 6. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS**

En el siguiente capítulo se analizará las respuestas de los entrevistados para el enriquecimiento de este proyecto.

**“Anualmente se hace una petición para el incremento salarial, ¿cuál es el mecanismo de preparación de la misma?”**

De una manera general, todos los entrevistados coinciden en el procedimiento que se tiene para poder realizar las propuestas salariales. Inicialmente se nacen con los requerimientos de los sectores, pasando así en una compilación desde el menor nivel hasta llegar a reunir las peticiones de manera sectorial y posteriormente reunidas bajo un pliego petitorio.

Según el dirigente cobista Luis Miranda y el Lic. Rocky Veneros, para hacer los pedidos se va haciendo una recopilación de información desde aproximadamente Diciembre del año anterior, incluyendo datos estadísticos referentes a inflación, salarios y la canasta familiar.

**“¿Cuáles son los pasos a seguir para desarrollar la preparación de la prepueta? “**

Así como para la pregunta primera, los entrevistados coinciden en los pasos que se siguen para desarrollar en la preparación.

Se inicia reuniendo los requerimientos de cada nivel, recopilando así sectorialmente las necesidades de los trabajadores, posteriormente en un ampliado se condensan las peticiones que se creen pertinentes y finalmente se aprueba el pliego petitorio.

Para los licenciados Erostequi y Vargas hay una falta de asesoramiento serio en la preparación de los pliegos petitorios, siendo como observación de Vargas que sería necesario contar con un equipo multidisciplinario para presentar un documento mejor estructurado y no así una repetición algo modificada del pliego del año anterior, con datos reales y sustentables.

### **“¿En qué datos estadísticos se apoyan para formular la prepueta?”**

Si bien la mayoría de los entrevistados coincide en que se deben consultar estadísticas como la Tasa de inflación del pasado año, Índice multifactorial de desarrollo humano, ingresos promedio, producto nacional bruto, datos de pobreza a través del índice de Gini, así mismo coinciden en que no se consulta la mayoría de esos datos, tampoco se los elabora de manera institucional.

Erostequi, según su experiencia indica que se basa un salario mínimo, según los salarios básicos de las diferentes empresas a las que pertenecen los trabajadores, entonces se fijan peticiones salariales alejadas de la realidad del grueso de los trabajadores. Tapia afirma que utilizan la canasta familiar, la tasa de inflación y del crecimiento económico.

### **¿Cuáles es conducto para presentar la propuesta de incremento salarial?**

Todos los entrevistados nos plantean que una vez concretado el pliego petitorio, se entregan una copia al Ministerio de Trabajo y otra al Ministerio de Presidencia dirigido al presidente y estos tiene 15 días hábiles para responder de manera escrita y comenzar el proceso de negociación.

. El licenciado Veneros complementa la información diciéndonos que hay “Coordinación entre los técnicos de los tres ministerios, donde tiene mayor preponderancia los informes emitidos por UDAPE, a través del cual se pone a consideración del gabinete económico y posteriormente a presidencia.”

### **“En la mesa de dialogo, ¿Qué tipo de negociación es empleada?”**

Para el dialogo, Oscar Tapia y Luis Miranda comentan que se aplica la negociación bipartita, es decir de dos partes COB-Gobierno, Vargas nos habla de una mentalidad de negociación Perder-Perder, ya que cada una de estas dos partes es

consiente que va la Negociación con expectativas de obtener como máximo, lo mínimo de las peticiones además de estar incluido el conflicto. Así mismo menciona la figura de “Agendas Ocultas”, mismas que se van a entender como negociaciones privadas previas a las negociaciones abiertas, este dato es igualmente mencionado por Erostequi, explicando que se va a la negociación en grande, con preacuerdos ya marcados, con conocimiento de que es negociable y que no.

**“¿Qué papel juegan los empresarios privados en este proceso bajo su óptica?”**

De manera general, según los entendidos en el tema, los empresarios privados juegan el papel de observadores en el proceso de negociación, este sector a lo largo del año, trabaja con el Gobierno, poniéndolo al corriente de cuál es la situación económica, productiva del sector, fijando así de una manera cauta, los techos del incremento salarial.

**“Bajo una mirada neutral, ¿Cuáles serían las ventajas y desventajas del tipo de negociación aplicada?”**

La principal desventaja según Erostequi y Vargas, es la ausencia de un tipo de negociación establecido, así mismo la falta de parcialidad y predisposición a ceder por cada parte, para así poder conseguir un beneficio, es interesante ver que los bolivianos, sea del sector que sean cuenta con una “Cultura del Conflicto” como menciona Erostequi, esta mentalidad nos lleva a la mesa de negociación con preconcepciones que no permiten generar un proceso productivo.

**¿Bajo qué circunstancias se decide ir a la movilización, como se planifica y desarrolla la misma?**

Respecto a la movilización Miranda nos dice que se va a la movilización en favor de defender los derechos humanos, para los otros expertos, se puede entender que la

movilización es un punto implícito para alcanzar los resultados buscados entendiendo que es un concepto preconcebido en la mente nacional.

**“¿Cuáles son los aspectos, factores o circunstancias consideras para detener las movilizaciones?”**

Las respuestas ante esta pregunta son concisas ya que se entiende que se detiene la movilización en medida de que se obtenga los resultados esperados, Vargas nos acota que en la negociación ambas partes saben que no se lograra el 100% de los pedidos, en este caso la Central Obrera Boliviana una vez que logra entre un 50 a un 60% de sus peticiones concedidas, para con las medidas de presión y se resuelve victorioso. Es importante entender que se debe conservar la imagen de la capacidad de presionar y conseguir las demandas de los dirigentes ante el grueso de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

A través de esta investigación, la revisión de la información, la revisión hemerográfica y las entrevistas se ha podido recopilar información valiosa acerca de lo que se refiere al proceso de negociación salarial, se ha podido ver más de cerca tres actores de la vida política de la realidad boliviana entendiendo cuáles son sus papeles, sus procedimientos y sus intereses. Se ha facilitado la comprensión de cada uno de estos actores y se ha hecho posible responder la hipótesis que se plantea este trabajo.

Entonces la hipótesis que se planteó para este proyecto fue:

“La alianza política entre la Central Obrera Boliviana y el Gobierno incide en la aplicación de la negociación tripartita en la negociación del alza salarial anual en el periodo 2010-2014.”

La misma se ve respondida entiendo que bajo la teoría de juegos la estrategia que utilizan el Gobierno y la Central Obrera Boliviana está enfocada en obtener el mayor beneficio de la alianza entablada entre ambas, mostrando que para el Gobierno alianza implica apoyo político/electoral de parte de uno de los movimientos sociales de mayor influencia en la sociedad boliviana y para la COB la alianza significa apoyo transformado en infraestructuras y participación en la vida política del país, dejando de lado si por esos beneficios bilaterales se incumple con convenios contraídos con organizaciones internacionales como en este caso la OIT. Es decir que una de las dos partes decida romper la alianza incluyendo a un tercero en este caso los empresarios privados implicaría perder la alianza debido a las preconcepciones que existen en nuestros actores. Así mismo a través de las entrevistas se ha podido comprender que la Organización Internacional del Trabajo, no puede más que hacer ver que se incumple con los convenios contraídos y hacer recomendaciones ya que el convenio 131, que es de interés para la investigación, no es uno de los 8 convecinos de carácter obligatorio.

El presente trabajo de investigación bajo su conclusión tiene un aporte teórico significativo al hacer alusión a la relación de actores importantes de la vida política boliviana, mostrando que determinadas actitudes llevan a ser evidente la intención de

beneficio entre los determinados actores, además gracias a información acotada por los entrevistados, se tiene conocimiento sobre las llamadas “agendas ocultas” que se van entender como negociaciones previas o por debajo de la mesa.

Bajo los diferentes contextos socio-políticos del país, hemos podido comprobar que las estrategias siempre han tenido dirección al beneficio del partido oficialista en cuanto a su continuidad con el apoyo de los movimientos sociales.

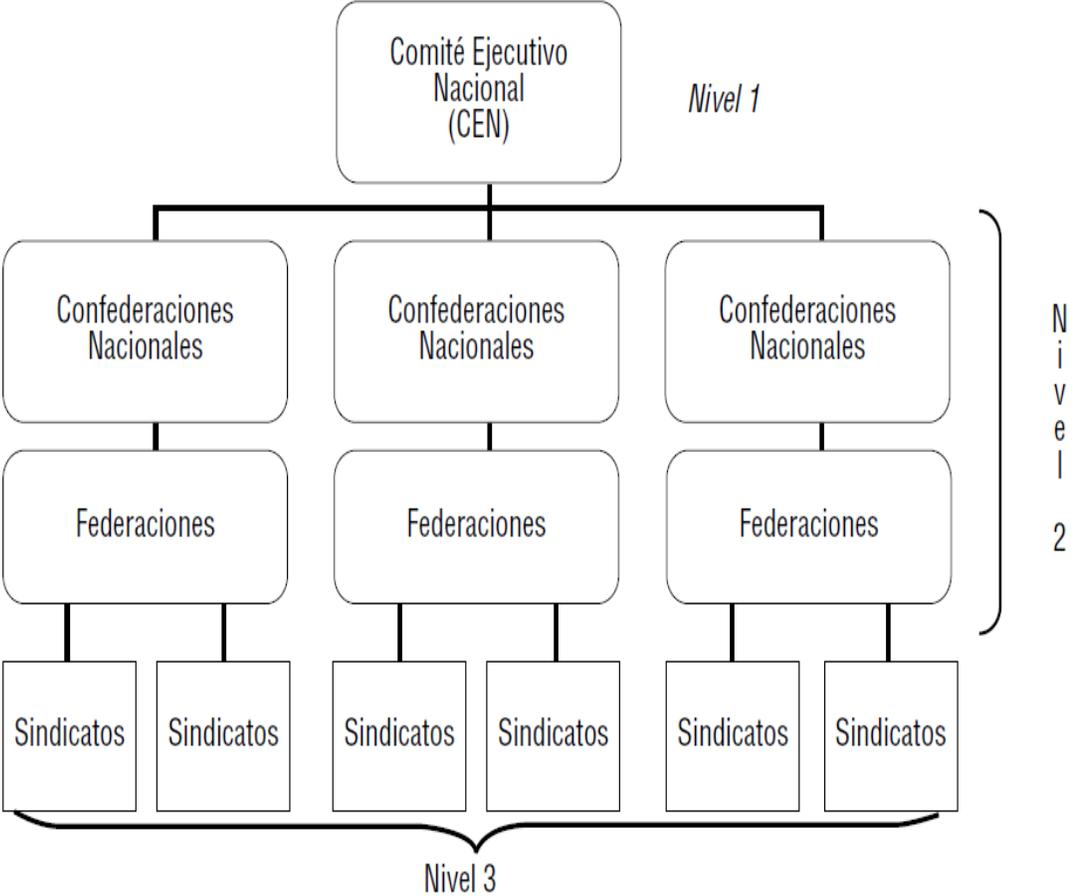
## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, D. (2007). *Estrategia de Agenda Bilateral entre Bolivia y Francia*. La Paz, Bolivia.
- Burton, J. *La resolución de conflictos como sistema político*. Disponible en línea: <http://scar.gmu.edu/La%20Resolucion.pdf> .
- De Silva, S. (2008). *Tripartism, Employers And Their Organizations*. Bangkok. OIT.
- ErosteGUI, R. (2011). *Curso de negociación de contratos colectivos de trabajo. Bolivia*. Garza azul impresiones & Editores.
- Fuquen, M.E., (2013). *Los Conflictos Y Las Formas Alternativas De Resolución*. Artículo De Reflexión. Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca, Colombia.
- Garcia, A., Chavez, M., y Costas, P. (2004). *Sociología de movimientos sociales*. Bolivia : Editorial Plural.
- Gernigon, B., Odero, A. Y Guido, H. (2000). *La Negociación Colectiva*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Giner, J. *Conflicto social (Teorías del)*. Disponible en línea: [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/C/conflicto\\_social\\_teorias.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/C/conflicto_social_teorias.pdf)
- ILO, (2013). *Nacional tripartite social dialogue*. Disponible en línea: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms\\_231193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf)
- Lopez, J. (1998). *Procesos Políticos Y Crisis Del Sindicalismo*. Tesis de licenciatura publicada. UMSA, La Paz, Bolivia.

- Komadina, J.(2013). *Patrones de conflictividad y cultura del conflicto en Bolivia*. Bolivia.
- Machicado, J.(2010) *Sindicalismo y Sindicato en Bolivia*. Chuquisaca, Bolivia. Ed.NewLife
- MONZÓN, I., Conflictividad y Conflicto en el Marco de la Descentralización. Disponible en línea: <http://www.irenees.net/fr/fiches/analyse/fiche-analyse-934.html>
- Lombardo, V. (1961). *Teoría y Práctica del Movimiento Sindical*. D.F., México.
- OIT. (2013). *National*
- Diez, F. (2006). *Manual de Negociacion*.
- Guzman, I. (2012). *Octava marcha indígena en Bolivia: Por la defensa del territorio, la vida y los derechos de los pueblos indigenas*. La Paz: Centro de Investigación y Promoción del Campesinado.
- Monsalve, S. (2003). John Nash y la Teoria de Juegos. *Lecturas Matematicas*, 137-149.
- OIT. (2013). *Dialogo social Tripartito Social*.
- Perez, W. (27 de abril de 2012). A 30 días del conflicto de salud, ni Gobierno ni médicos ceden. *La Razon*.
- Rojas, C. (2015). *Conflictividad en Bolivia*. La Paz: Friedrich Ebert Stiftung.
- *Tripartite Social Dialogue*
- Ed. Tommasoli, M., Documento de políticas, (2010). *Democracia, paz y seguridad*. Disponible en línea: <http://www.idea.int/publications/democracy-peace-security-un/loader.cfm?csmodule=security/getfile&pageid=50746>
- Trotsky, L. (2010). *Los sindicatos y las tareas de los revolucionarios*. Buenos Aires., Argentina. Primera clase impresiones.

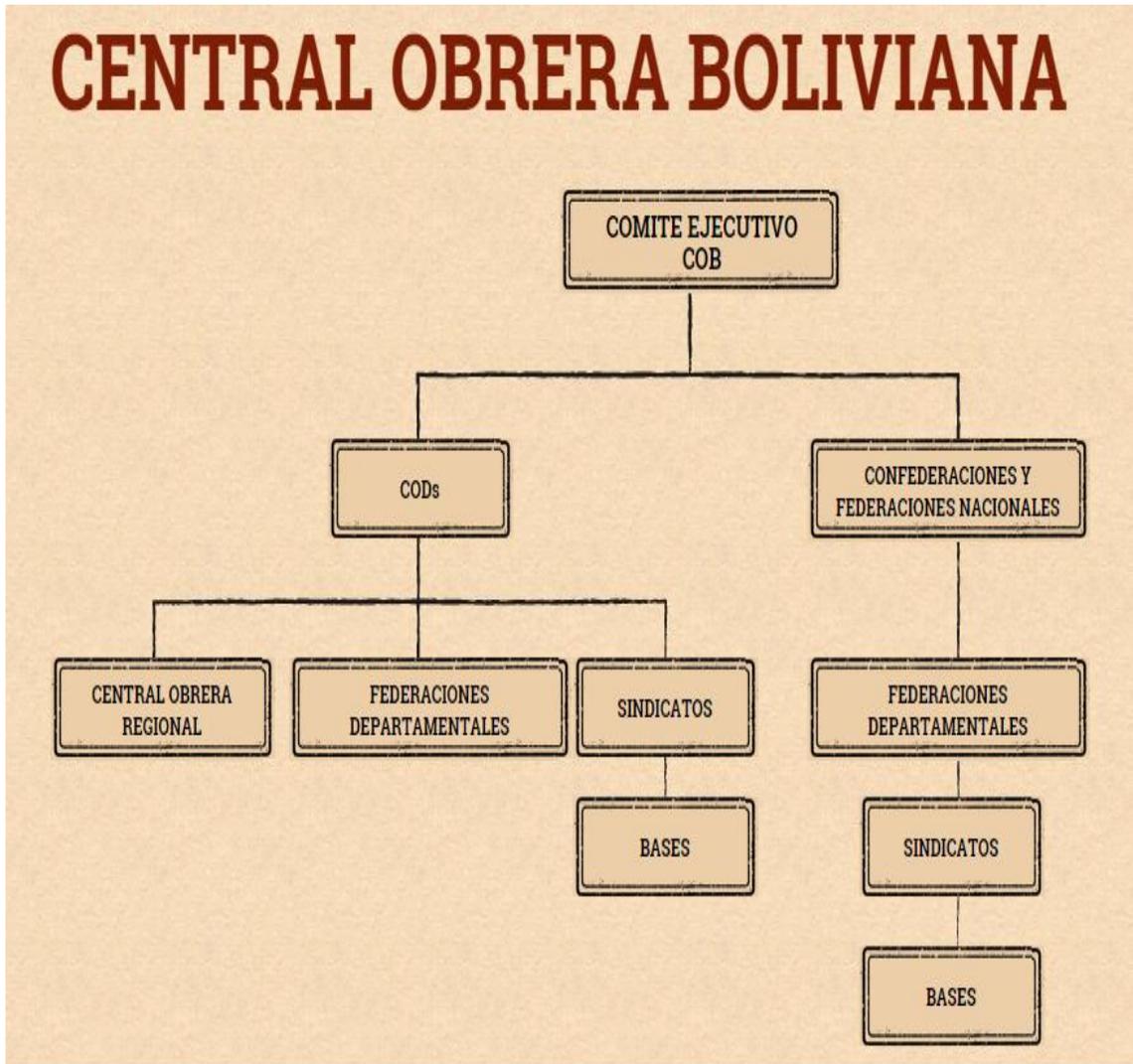
**ANEXOS**

**ANEXO 1**



\*extraído de (Garcia, Chavez, & Costas, 2004)

ANEXO 2



ANEXO 3



**CENTRAL OBRERA BOLIVIANA**

Resolución Suprema No. 70174 L.P. 15 de Marzo de 1956

**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

**CANASTA FAMILIAR 2011  
(PARA UN GRUPO FAMILIAR DE CINCO PERSONAS MENSUALMENTE)**

**GRUPO 1 ALIMENTACION**

ENSERES	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Pan de Batallas	Unidad	600	0,40	240,00
Fideos	Kilo	50	7,00	350,00
Arroz	Libra	15	3,50	52,50
Maiz	Libra	6	3,50	21,00
Harina Blanca de Trigo	Libra	6	2,50	15,00
Carne de Res	Kilo	15	25,00	375,00
Carne de Pollo	Kilo	15	20,00	300,00
Carne de Cordero	Kilo	10	20,00	200,00
Carne de Cerdo	kilo	10	28,00	280,00
Pescado	Kilo	10	35,00	350,00
Aceite comestible	Litro	5	45,00	225,00
Mantequilla	Unidad	5	5,00	25,00
Leche Fluida Pasteurizada	Libra	30	5,50	165,00
Huevos	Unidad	60	0,60	36,00
Zanahoria	Libra	15	1,20	18,00
Cebollas	Libra	15	2,50	37,50
Embutidos	Kilo	2	25,00	50,00
Conservas	Unidad	8	18,00	144,00
Tomates	Libra	30	2,00	60,00
Habas	Libra	30	3,00	90,00
Arvejas	Libra	15	4,00	60,00
Locoto	Libra	5	5,00	25,00
Lechuga	Unidad	30	1,50	45,00
Perejil	Amarro	5	1,00	5,00
Papa	Arroba	3	45,00	135,00
Mani crudo	Libra	6	8,00	48,00
Lentejas	Libra	12	7,00	84,00
Platano	Unidad	100	0,40	40,00
Limon	Unidad	25	0,50	12,50
Papaya	Unidad	5	5,00	25,00
Azucar granulada	Arroba	1	100,00	100,00
Café Molido	Kilo	2	32,00	64,00
Sal Yodada	Kilo	2	1,00	2,00
Refrescos	Litros	30	6,00	180,00
<b>TOTAL</b>				<b>3.859,50</b>

**GRUPO 2 VESTIMENTA**

Componentes: Padre, madre, hijo mayor, una hija, un niño y otros

<b>TOTAL</b>	<b>700,00</b>
--------------	---------------

**GRUPO 3 VIVIENDA**

Componentes:

1.- Alquiler	800,00
2.- Electricidad	180,00
3.- Agua Potable	80,00
4.- Gas Licuado	50,00

<b>TOTAL</b>	<b>1.110,00</b>
--------------	-----------------

**GRUPO 4 EDUCACION**

Componentes:

**La emancipación de los trabajadores será obra de ellos mismos**



## **CENTRAL OBRERA BOLIVIANA**

Resolución Suprema No. 20174 L.P. 15 de Marzo de 1956  
**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

Hijo mayor	450,00
Una hija	400,00
Un hijo	400,00
Pasaje escolar	440,00
<b>TOTAL</b>	<b>1.690,00</b>

### **GRUPO 5 VARIOS**

1.- Transporte	400,00
2.- Aseo personal	250,00
3.- Recreación	300,00
<b>TOTAL</b>	<b>950,00</b>

### **RESUMEN DE LA CANASTA FAMILIAR**

GRUPO 1	ALIMENTOS	3.859,50
GRUPO 2	VESTIMENTA	700,00
GRUPO 3	VIVIENDA	1.110,00
GRUPO 4	EDUCACION	1.690,00
GRUPO 5	VARIOS	950,00
<b>TOTAL</b>		<b>8.309,50</b>

**SON: OCHO MIL TRESCIENTOS NUEVE 50/100 BOLIVIANOS**

**FUENTE COB**

**La Paz, febrero de 2011**



\*extraído de (ABI, 2010)

## **ANEXO 5**

### **FICHA DE ENTREVISTA**

**Entrevistador:**

**Entrevistado:**

**Institución:**

Pregunta 1

1. Anualmente, se hace una petición para el incremento salarial, ¿cuál es el mecanismo de preparación de la misma?

Pregunta 2

2. ¿Cuáles son los pasos a seguir para desarrollar la preparación de la propuesta?

Pregunta 3

3. ¿En qué datos estadísticos se apoyan para formular la propuesta?

Pregunta 4

4. ¿Cuál es conducto para presentar la propuesta de incremento salarial?

Pregunta 5

5. En la mesa de diálogo, ¿Qué tipo de negociación es empleada?

Pregunta 6

6. ¿Qué papel juegan los empresarios privados en este proceso bajo su óptica?

Pregunta 7

7. Bajo una mirada neutral, ¿cuáles serían las ventajas y desventajas del tipo de negociación aplicada?

Pregunta 8

8. ¿Bajo qué circunstancias se decide ir a la movilización, como se planifica y desarrolla la misma?

Pregunta 9

9. ¿Cuáles son los aspectos, factores o circunstancias considerados para detener las movilizaciones?