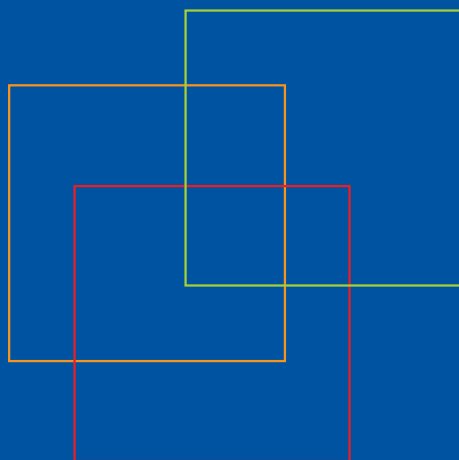


# Diálogo social tripartito en Bolivia



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## Un análisis general y del sector industrial del país



*Rodrigo Mogrovejo*



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición: 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Mogrovejo, Rodrigo

*Dialogo Social Tripartito en Bolivia, un análisis general y del sector industrial del país.* La Paz: Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2015. 50 p.

13.06.1

*Diálogo social, tripartismo, negociación colectiva, sector industrial, historia, Bolivia.*

ISBN: 978-92-2-330550-5 (web pdf)

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o escribanos a: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

Impreso en Bolivia

#### ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

# ÍNDICE

PRÓLOGO .....7

GLOSARIO DE SIGLAS .....9

AGRADECIMIENTOS .....11

PRESENTACIÓN DEL AUTOR .....13

INTRODUCCIÓN .....15

1. ANÁLISIS DEL CONFLICTO EN BOLIVIA .....17

    Dinámica del conflicto en Bolivia desde los años 80 .....17

    Impactos y repercusiones del conflicto en Bolivia.....22

2. ANTECEDENTES DEL DIÁLOGO SOCIAL EN BOLIVIA .....27

    Breve reseña histórica del diálogo social (1939-1985) .....27

    Primeros hitos del diálogo tripartito (1988-2010).....29

3. NORMATIVA Y PAPEL DE LOS ACTORES EN EL DIÁLOGO.....33

    Base normativa del diálogo tripartito en Bolivia .....33

    Ministerio de Trabajo, COB y CEPB en el diálogo y la resolución de conflictos .....34

4. PLAN DE ACCIÓN TRIPARTITO ORIENTADO AL SECTOR FABRIL .....37

    Importancia del sector industrial en un proceso de diálogo.....37

    Diálogo tripartito más reciente enfocado al sector industrial.....39

5. CONCLUSIONES.....45

BIBLIOGRAFÍA .....47



## PRÓLOGO

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de diálogo social abarca todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los Gobiernos, sobre cuestiones de política económica y social. En ese sentido, el diálogo social puede asumir cuatro formas: (i) el intercambio de información, que resulta ser básico para un proceso de diálogo efectivo y no implica intercambio de opiniones; por consiguiente, no implica acciones respecto a los temas que se quiere resolver; (ii) la consulta, en la que se comparte opiniones sobre temas específicos; (iii) la negociación, cuando los actores conciertan acuerdos vinculantes; y (iv) la negociación colectiva, a nivel de empresa, sectorial, regional y nacional.

Lo que se busca con el diálogo social es crear un espacio de actuación de los principales actores de la relación laboral, con la finalidad de concertar los marcos dentro de los cuales se moverán las políticas laborales, económicas y sociales en un entorno democrático y pacífico. La OIT identifica algunas condiciones básicas para que el diálogo social pueda desarrollarse. Entre éstas: (i) la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con una capacidad técnica y de acceso a la información necesaria para iniciar procesos de diálogo; (ii) la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; (iii) el respeto por la libertad sindical y la negociación colectiva; y (iv) el apoyo institucional adecuado.

Sin embargo, la toma de decisiones de manera concertada y tripartita —entre Gobierno, trabajadores y empleadores— ha sido muy poco practicada en la historia de Bolivia. Las relaciones laborales del país estuvieron marcadas generalmente por la dureza de la actuación de su dirigencia, tanto empresarial como sindical, que no permitió desplegar procesos ambiciosos de concertación. Al parecer, esta situación se debió, por un lado, a la desconfianza que los actores sociales tuvieron entre sí, y por otro, a la poca promoción que hizo el Estado de este instrumento. Es por ello que, por ejemplo, no se pudo aplicar como una práctica generalizada la negociación para la firma de contratos colectivos de trabajo dentro de las empresas.

A esos factores, que se originan en el comportamiento de los actores del tripartismo, se tiene que agregar la cultura de convivencia en el conflicto que se presenta en la sociedad boliviana, y la estructura del empleo. Los analistas del mercado de trabajo consideran que más de 60% de los trabajadores son autoempleados, por lo tanto, carecen de un empleador con quien entablar procesos de negociación. Es más, se dice que 82% del empleo se concentra en las micro y las pequeñas empresas, lo que significa que de cada 100 trabajadores, 82 no tienen posibilidades de contar con un sindicato, institución básica para la negociación de contratos colectivos.

No obstante, podemos afirmar que con las últimas iniciativas y resultados del diálogo social tripartito desarrollado en Bolivia, especialmente en el sector industrial —sin dejar de lado al sector de la construcción y del trabajo doméstico—, se ha generado un antecedente importante para apostar por este tipo de procesos. Así pues, la estabilidad social y laboral en el largo plazo y la viabilidad de las reformas laborales en el marco del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores son algunas de las razones que explican el énfasis constante de impulsar dichas iniciativas en políticas de Estado.

Carmen Moreno  
Directora de la OIT para los Países Andinos



## GLOSARIO DE SIGLAS

|             |                                                                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------|
| BID:        | Banco Interamericano de Desarrollo                                   |
| CANEB:      | Cámara Nacional de Exportadores de Bolivia                           |
| CEDLA:      | Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario              |
| CEPB:       | Confederación de Empresarios Privados de Bolivia                     |
| CNI:        | Cámara Nacional de Industrias                                        |
| COB:        | Central Obrera Boliviana                                             |
| CONMERB:    | Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia     |
| CORACA:     | Corporación Agropecuaria Campesina                                   |
| CEP:        | Constitución Política del Estado                                     |
| ET:         | Empresas Transnacionales                                             |
| FENATRAHOB: | Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia |
| ILDIS:      | Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales                |
| MIP:        | Movimiento Indígena Pachakuti                                        |
| MNR:        | Movimiento Nacionalista Revolucionario                               |
| MRE:        | Ministerio de Relaciones Exteriores                                  |
| MTEPS:      | Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social                     |
| OECA:       | Organizaciones Económicas Campesinas                                 |
| OIT:        | Organización Internacional del Trabajo                               |
| PIB:        | Producto Interno Bruto                                               |
| RN:         | Revolución Nacional                                                  |
| UDP:        | Unidad Democrática y Popular                                         |
| UPB:        | Universidad Privada de Bolivia                                       |
| USD:        | Dólares Americanos                                                   |



## AGRADECIMIENTOS

Va mi agradecimiento para Gustavo Aliaga, quien redactó un primer informe técnico de recopilación y sistematización de la información que permitió la elaboración de esta publicación. Asimismo, para Carmen Moreno, María Arteta, Philippe Vanhuynegem, Eduardo Rodríguez, Roberto Villamil e Italo Cardona de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, por su apoyo en el marco de esta investigación y su compromiso para promover el diálogo social tripartito en Bolivia.

Finalmente, va el reconocimiento a Cesar Rojas, Gerardo Velasco, Jaime Quispe, Patricia Montes y Daniela Maceda por sus lecturas de los borradores del estudio y sus recomendaciones.



## PRESENTACIÓN DEL AUTOR

Rodrigo Mogrovejo es Coordinador Nacional de la Oficina de Proyectos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Bolivia, es doctor en Desarrollo y Cooperación Internacional por la Universidad del País Vasco, magíster en Desarrollo Regional por la Universidad de Burdeos IV, magíster en Economía Social y Desarrollo Local por la Universidad de Jaén, y magister en Desarrollo y Ayuda Internacional por la Universidad Complutense de Madrid. Tiene una especialidad en Desarrollo Rural y Desarrollo Empresarial, Cooperativas, Diálogo Social y Condiciones de Trabajo. Anteriormente se desempeñó como funcionario público, investigador académico y funcionario de ONG internacionales en España y Bolivia.



## INTRODUCCIÓN

El diálogo tripartito entre los tres actores del mundo del trabajo surge de la necesidad ineludible de mantener y generar un trabajo digno, auto sostenible y competitivo en un contexto económico y social cada vez más cambiante. Por ejemplo, en un país en desarrollo como Bolivia, con un sector manufacturero que genera valor agregado, afiliado a la Confederación de Empresarios de Bolivia (CEPB), y con una fuerza laboral relevante afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB), el diálogo tripartito se hace tangible como un medio que puede ayudar a generar las bases de sostenibilidad del propio sector. Sobre todo debido a que en Bolivia se vive en una constante cultura del conflicto, que se ha agudizado incluso durante la época de mayor prosperidad económica del país (2006-2015). Esta situación llama sin duda la atención, mayormente en sentido de definir y vislumbrar aún las debilidades del Estado. Este análisis del conflicto se desarrolla en el primer capítulo de este trabajo, y ayuda entender la importancia del diálogo en el país, tanto en el sector industrial como en el área netamente laboral.

Los resultados de este diálogo tripartito trascienden las reuniones sostenidas entre trabajadores, empresarios y Estado. El poner las distintas visiones sobre la mesa del diálogo enriquece, trasciende y mejora las posiciones conciliadoras y, sobre todo, establece un hilo de comunicación que, a su vez, las transmite a sus respectivos representados.

Aunque el diálogo social tripartito haya sido muy poco practicado en la historia de Bolivia, sí se produjeron hitos y ejercicios interesantes desde 1988, que se mencionan y se analizan en el segundo capítulo de este estudio. Además, el papel que jugaron la COB, la CEPB y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) permitió ciertos equilibrios que han ayudado a generar un marco empresarial formal y orientado al respeto por los derechos de los trabajadores. Sobre este hecho, analizado en el tercer capítulo, se puede indicar que todavía hay mucho trabajo por realizar; la discusión entre los tres actores se centra en los incrementos salariales, que aún no son tripartitos, y otros aspectos laborales urgentes que requieren llegar a consensos. La situación, que se centra en resolver lo urgente y no en cimentar las bases para solucionar aspectos estructurales y/o de prevención de sucesos de conflicto, muestra que todavía quedan temas por resolver.

Sin embargo, la colaboración más reciente de la OIT, a solicitud de los tres actores del mundo del trabajo, se ha focalizado en generar las sinergias necesarias para enfrentar y prevenir problemas, siempre en la búsqueda de obtener equilibrios que benefician tanto al Estado, como a los trabajadores y a los empleadores. Es así que la OIT jugó un papel trascendente para generar un acercamiento que rinda frutos. Hilvanar la productividad con las condiciones laborales en el sector manufacturero fue un argumento que generó los primeros consensos y un proceso de diálogo que dura desde diciembre de 2012 a la fecha (septiembre de 2015), el proceso más largo de diálogo tripartito producido en Bolivia, y que se analiza en el cuarto capítulo.

Además, en este capítulo se indaga en la importancia del sector manufacturero en el país, hecho que ayuda explicar por qué fue seleccionado por los propios interesados. Es grande la relevancia del diálogo en un sector como el manufacturero o el fabril —que, desde la perspectiva sectorial, ocupa el tercer puesto en la economía de Bolivia—, que es intensivo

---

en mano de obra y que genera mayores eslabonamientos económicos, lo que repercute en un mayor factor multiplicador en la economía.

Por último, las conclusiones del estudio ayudan a generar algunas recomendaciones para cimentar un proceso de diálogo que ya ha generado lazos de confianza que pueden ser la base de la institucionalización de un diálogo tripartito en Bolivia.

# 1. ANÁLISIS DEL CONFLICTO EN BOLIVIA

La conflictividad social no es un hecho aislado en Bolivia; es un problema recurrente en toda América Latina. Puede ser que, en general, la falta de capacidad de los Gobiernos de la región para introducir cambios económicos y sociales substanciales para enfrentar las desigualdades haya generado un mayor desbalance en los grupos sociales más rezagados. En este marco, y especialmente en Bolivia —donde se desarrollaron experiencias de diálogo social—, resulta útil revisar la conflictividad del país a través del desarrollo de sus eventos más recientes, sus motivaciones y su incidencia en la economía y en sectores como el industrial, con la finalidad de advertir la importancia del diálogo.

## Dinámica del conflicto en Bolivia desde los años 80

Los conflictos sociales en Bolivia son continuos desde la década de los 80 y han permanecido oscilantes hasta el presente. Un informe social elaborado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y el Instituto de Investigaciones Sociales (ILDIS) (1996) indica que entre 1980 y 1982 la motivación de las manifestaciones sociales fue política: derrotar a la dictadura y construir un espacio democrático. Mientras que entre 1986 y 1993, en cambio, las motivaciones fueron esencialmente económicas, dado que fue el periodo de implementación de programas de ajuste estructural, cuyo peso cayó sobre los trabajadores económicamente más pobres y marginados.

Este informe señala, además, que entre 1978 y 1993 se registraron 1.978 huelgas en Bolivia; la mayoría, 61,5%, tuvieron lugar entre 1982 y 1985, mientras que entre 1986 y 1993 se desarrolló 31%. En el sector productivo, las principales huelgas las realizaron a partir de 1986 los trabajadores mineros e industriales, oponiéndose a los procesos de despidos y contra la privatización del sector minero estatal.

Una de las principales conclusiones del citado estudio señala que estas huelgas no tuvieron únicamente una connotación económica, sino que estuvieron presentes elementos de reivindicación política, lo que le otorga un rasgo particular al movimiento sindical boliviano. El informe agrega que las protestas de las organizaciones de los trabajadores no sólo se limitaron a buscar mejorar las condiciones económicas de sus afiliados, sino que también se enfocaron a mantener y recuperar los espacios políticos que los sindicatos habían perdido a medida que se iba fortaleciendo la democracia y el nuevo orden económico liberal a partir de 1986, tal como había sucedido con la Central Obrera Boliviana (COB) y sus afiliadas departamentales.

A mediados de los años 90 surgieron otros movimientos sociales a partir del desmantelamiento de las estructuras sindicales dependientes del Estado, lo que le da una peculiaridad al análisis de los conflictos que brotaron desde el año 2000. Por tanto, el profundo origen del descontento social en varias épocas de la historia reciente de Bolivia —en otras palabras, el origen del conflicto— no es sino el desencadenante de la expresión popular de la pobreza ante la situación de exclusión, que con determinados grados afecta a importantes segmentos de la población boliviana. Desde mediados de los 90 hasta mediados de la década de 2000, la cara visible del conflicto se extrapoló a cinco problemáticas recurrentes: (i) la producción y

comercialización de la coca; (ii) el acceso a la tierra; (iii) la extracción y la comercialización del gas, (iv) los procesos de autonomías; y (v) las demandas sectoriales producto de la debilidad del Estado. Con estos cinco temas como bandera, los movimientos sociales viabilizaron su inconformismo ante el esquema institucional de complicado equilibrio que sostenía el modelo económico neoliberal (Mogrovejo, 2008).

En el periodo señalado, algunos hitos agravaron el conflicto en Bolivia, como el intento en 2003 de aumentar los impuestos, que dio lugar al alzamiento armado de algunos cuerpos de policía y otras fuerzas sociales, o la Ley de Hidrocarburos núm. 1689 de 1996, y los consecuentes decretos que favorecieron ampliamente a las empresas petroleras en desmedro de los intereses ciudadanos, o el intento de privatizar los servicios básicos de agua y alcantarillado en la ciudad de Cochabamba, que en abril de 2000 concluyó con algunos muertos y la salida del consorcio empresarial “Aguas del Tunari”, liderado por la estadounidense Bechtel<sup>1</sup>.

Por lo general, las protestas entre 1996 y 2000 no fueron violentas, aunque es cierto que la violencia fue gradualmente en aumento, utilizada más como un instrumento protesta, sobre todo ante la reacción de los organismos represores y de mantenimiento del orden. Los movimientos sociales recurrieron a diversos instrumentos de coerción: bloqueo de caminos, huelgas generales, ocupaciones ilegales, destrucción de la propiedad privada y pública, etc. Como reacción, el Gobierno de turno, fruto de componendas políticas para el continuismo de las estructuras de la economía neoliberal, se mostró ambivalente —característica de los Estados débiles—, utilizando negociaciones de distinto grado que requerían acciones violentas por parte de la Policía y las Fuerzas Armadas.

Posteriormente, y a pesar de la estabilidad política alcanzada a partir del primer Gobierno del Movimiento al Socialismo (MAS), que asumió en enero de 2006, los conflictos sociales continuaron, e incluso se incrementaron, centrándose en demandas sectoriales disímiles —como lo muestran los periódicos de alcance nacional *La Razón*, *La Prensa* y *Los Tiempos*, entre 2009 y 2015—. Entre los más destacados podemos citar las demandas departamentales que implicaron paros y bloqueos (en Potosí, a través del Comité Cívico Potosinista —Compico— en 2010 y 2015); protestas generalizadas de grupos sociales (por el intento del Gobierno de incrementar los precios de los carburantes en 2010 a través del Decreto Supremo núm. 748); marchas reivindicativas a partir de proyectos carreteros (afectación al Territorio Indígena y Parque Nacional Isiboro-Sécure —TIPNIS— en 2012); paros y huelgas por reclamos salariales (maestros rurales y urbanos, mineros y empleados de salud), e invasiones a los yacimientos mineros por comunidades indígenas y cooperativistas, a raíz de los altos precios de las materias primas: mina Colquiri, en La Paz, en 2012, y mina Mallku Khota, en Potosí, en 2012.

Una de las principales características de estos conflictos fue que se originaron en las propias bases electorales del partido de Gobierno, y no de los tradicionales grupos políticos antagonicos. Como se verificó en todas las pugnas mencionadas, los sectores que se movilizaron y protestaron contra las políticas gubernamentales fueron en su mayoría —con excepción de los pobladores indígenas del TIPNIS— partidarios del MAS de los departamentos occidentales del país, en particular, mineros asalariados, personal del magisterio y comunarios indígenas. Cabe indicar, sin embargo, que la lucha contra el aumento de la gasolina tuvo un

<sup>1</sup> En septiembre de 2000 la Superintendencia de Aguas concedió el servicio al consorcio internacional “Aguas del Tunari”, compañía creada en el paraíso fiscal de las Islas Caimán con un capital de apenas USD 2.500, y conformada por International Water UK —una filial de la compañía norteamericana Bechtel, con 55% de las acciones—, la española Abengoa, con 30%, y un grupo de empresas bolivianas (Indymedia, 10.04.2003).

carácter popular masivo. En cuanto al tipo de enfrentamiento, se desarrollaron paros activos con movilización a las sedes de gobierno local, departamental y nacional.

Como se ha mencionado, los conflictos se han incrementado, a pesar de un apoyo popular sin precedentes al actual Presidente en ejercicio, Evo Morales. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2014), entre los años 2000 y 2012 se han producido 53.982 conflictos y disturbios sociales, y 16.271 paros y bloqueos. En la tabla 1 se observa que los conflictos, en vez de reducirse, han aumentado.

**Tabla 1. Conflictos y disturbios en Bolivia (2000-2012)**

| Años  | Conflictos | Paros y bloqueos |
|-------|------------|------------------|
| 2000  | 2.193      | 743              |
| 2001  | 2.356      | 1.063            |
| 2002  | 2.161      | 905              |
| 2003  | 3.896      | 1.525            |
| 2004  | 3.907      | 1.653            |
| 2005  | 5.794      | 3.318            |
| 2006  | 3.252      | 935              |
| 2007  | 6.957      | 1.426            |
| 2008  | 5.666      | 1.035            |
| 2009  | 3.326      | 1.148            |
| 2010  | 2.988      | 597              |
| 2011  | 4.414      | 1.081            |
| 2012  | 7.072      | 842              |
| Total | 53.982     | 16.271           |

Elaboración propia en base INE, 2014.

El incremento de los conflictos en Bolivia en los últimos años contrasta con un crecimiento económico sostenido y con un apoyo popular político sin parangón. La exclusión económica de importantes segmentos poblacionales puede asociarse con los conflictos sociales producidos hasta mediados de 2009, pero la actual conflictividad social resulta incongruente con la situación de bonanza económica. Por tanto, la conflictividad social que vive Bolivia en esta etapa tiene otras razones que se analizan a continuación (Fundación Unir, 2012; UDAPE, 2013).

En efecto, los estudios realizados por la Fundación Milenio y la Fundación UNIR sobre los conflictos sociales demuestran que la mayor parte de éstos no son protagonizados por los grupos menos favorecidos, sino más bien por aquellos que ya han alcanzado un relativo nivel de bienestar y poseen más recursos. Muchas veces emplean precisamente esos recursos para solventar sus movilizaciones. En realidad, un análisis detallado de las motivaciones y

demandas permite observar que una parte importante de los conflictos son causados por el interés que tienen sus protagonistas de preservar sus privilegios o de mejorar su acceso a oportunidades de negocio. En otras palabras, el grueso de la conflictividad en Bolivia se traduce en demandas sectoriales para defender sus propios intereses en un marco de debilidad del Estado.

En definitiva, se puede afirmar que los movimientos populares en Bolivia responden a un conjunto de componentes sociales con relación al poder y a la riqueza. Con estas dos premisas, los “movimientos sociales” se pueden clasificar de acuerdo a su exclusión social y a sus intereses comunes. Por tanto, se distingue en ellos un matiz que va desde los actores sociales más allegados a la marginalidad económica hasta aquellos más integrados en los esquemas económicos modernos del país.

Los grupos sociales que se pueden enmarcar en la informalidad económica desde una perspectiva de menos a más son: (i) los grupos indígenas casi totalmente excluidos del sistema económico<sup>2</sup>; (ii) los campesinos con autosubsistencia agrícola<sup>3</sup> que conviven con el trueque; (iii) los trabajadores por cuenta propia (comerciantes callejeros minoristas y vendedores de servicios de bajos ingresos) que trabajan en malas condiciones, como único medio de sobrevivencia; (iv) los desempleados que reciben algún tipo de renta; (v) los campesinos que abastecen a los mercados internos locales; y (vi) los pequeños empresarios y contrabandistas.

Por otra parte, los actores sociales que están más insertos en esquemas económicos formales son: (i) los asalariados públicos y privados de ingresos bajos y medios (rentistas, mineros, obreros, profesores, policías y médicos); (ii) profesionales liberales (médicos, abogados, contables, etc.); (iii) asalariados públicos y privados de ingresos medios y altos; y, por último, (iv) asalariados públicos privilegiados, empresarios medianos y grandes, y medianos y grandes latifundistas.

La magnitud de marginalidad y exclusión está correlacionada con la densidad del componente indígena; es decir que, por lo general, la población indígena suele ser la más pobre desde un punto de vista económico, y la más excluida a escala social<sup>4</sup>. No obstante, esta categorización es en sí misma relativa, puesto que también es posible observar una situación muy distinta en el caso de contrabandistas indígenas y mestizos con elevados ingresos. De todas maneras, todo este collage de elementos sociales se articula de acuerdo con actividades y condiciones similares, para converger en grupos sindicales, agrupaciones ciudadanas<sup>5</sup>, partidos políticos<sup>6</sup> y comités cívicos<sup>7</sup>, los cuales se aglutinan para hacer conocer sus demandas y reivindicaciones y aumentar su influencia ante el Estado y la opinión pública en general.

Es cierto que las principales causas estructurales para la articulación de las fuerzas sociales políticas son la desigualdad económica y la debilidad institucional del Estado (Chua, 2001), aunque en el país también se han producido, al mismo tiempo, causas inmediatas y causas agravantes que han posibilitado a las mencionadas fuerzas sociales una justificación concreta para los conflictos. Las causas inmediatas, como se mencionó, fueron las problemáticas

2 Los que habitan en las zonas boscosas amazónicas y chaqueñas.

3 Habitantes de los valles precordilleranos de los Andes en los departamentos de Potosí y Chuquisaca.

4 El Informe de Desarrollo Humano de 2004 del PNUD así lo confirma: los municipios con más de 90% de autoidentificados como indígenas tienen porcentajes de pobreza significativamente más altos (87%) que el promedio municipal nacional (77%).

5 Asociaciones de desempleados, asociaciones de vecinos, etc.

6 Por ejemplo, el Movimiento al Socialismo (MAS) responde a bases sindicales de productores cocaleros. Por otra parte, el Movimiento Indígena Pachakuti (MIP) es fundamentalmente indígena aymara.

7 Los Comités Cívicos de Santa Cruz y Tarija son los más representativos.

explícitas de los conflictos: de la coca, de la tierra, del gas, de las autonomías y de cualquier demanda sectorial producto de la debilidad del Estado. Estas problemáticas fueron agravadas por sucesos y hechos particulares. De esta forma, las causas inmediatas y las causas agravantes se retroalimentan para converger en el pronunciamiento de movilización de los grupos sociales contra los Gobiernos.

Finalmente, la dinámica del conflicto que se ha sucedido desde principios de los años 90 se resume en un círculo vicioso en el que los resultados logrados en las negociaciones, en un contexto que, en la mayoría de los casos, ha promovido sucesivas protestas. Inksater (2005), basado en otras publicaciones, sostiene que su desarrollo en Bolivia se puede resumir como lo muestra la tabla 2.

**Tabla 2. Dinámica del conflicto en Bolivia**

|                                        | Observaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Posición de las autoridades públicas   | <p>Hay una mayor tolerancia para la protesta social como expresión de intereses y derechos.</p> <p>Se hace uso de la promesa de soluciones rápidas para el largo plazo y para problemas profundos estructurales, con el objetivo de mantener el poder y poner fin a la protesta.</p> <p>Existe la convicción de no utilizar la fuerza militar para reprimir la protesta social.</p> <p>Aunque hay compromiso de reformar, es débil la capacidad de gestionar el proceso de reforma.</p> <p>Son decisiones débiles que dependen de las demandas y el “poder” del sector que está en medio del conflicto.</p> |
| Dinámicas del conflicto social         | <p>Demandas de un sector resultan en contra de las demandas de otros sectores o regiones (tendencia a radicalizar las demandas, tendencia de agudizar posiciones estratégicas).</p> <p>La protesta conduce a compromisos y promesas reactivas.</p> <p>Los acuerdos negociados no son respetados</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Inclusividad y duración del movimiento | <p>Los movimientos sociales han tenido los fondos financieros suficientes para iniciar y mantener protestas, tanto en sectores populares como en sectores privados.</p> <p>La protesta o amenaza de protesta ha sido una estrategia exitosa.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Resultados logrados                    | <p>Las concesiones prometidas por las autoridades se incumplen con frecuencia.</p> <p>Se prometen cambios, pero éstos no se concretizan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Fuente: elaboración propia en base a Inksater, 2005.

## Impactos y repercusiones del conflicto en Bolivia

Existen pocos estudios sobre los impactos económicos de la conflictividad en Bolivia, por lo complicado que resulta obtener las estadísticas sobre empresas y sectores perjudicados. Tan solo existen aproximaciones econométricas y estadísticas sobre sus efectos en la economía (Universidad Privada Boliviana, 2006; Fundación Milenio, 2013).

Por ejemplo, los pronunciamientos sobre los daños económicos producidos a la economía boliviana por los bloqueos entre 2000 y 2005 recibieron bastante cobertura en los diarios bolivianos de tirada nacional. Sin embargo, no se advierte datos unívocos sobre este impacto. Un año después de los conflictos sucedidos en el año 2000, el ministro encargado de los asuntos económicos señalaba que los costos de los bloqueos habían ascendido a USD 150 millones, lo que había rezagado el crecimiento económico en un 1,5% del PIB de ese año. Otras instituciones, entre las que figuran la Cámara Nacional de Exportadores de Bolivia (CANEB), la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), la Cámara Nacional de Industria (CNI) y otras entidades locales, señalaban que los costes para el año 2001 estaban valuados entre USD 205 y 404 millones; en la última cifra se incluía los fondos necesarios para reparar los caminos destruidos, estimados entre USD 60 y 70 millones.

Entre los costes colaterales de los bloqueos del año 2000, las instituciones privadas y asociaciones sectoriales revelaban que se habría despedido a 50.000 trabajadores, entre ellos a 12.000 fabriles y 20.000 empleados de turismo. De acuerdo con las mismas fuentes, estas organizaciones indicaban que, de cada diez empresas industriales, ocho habían cerrado, y se declaraban en quiebra una treintena de agencias de turismo. Apparently, los daños a los sectores productivos y a la infraestructura física ciertamente se produjeron, pero las cifras no se fundamentan en estudios rigurosos (Los Tiempos y La Razón 2000-2005).

Teniendo en cuenta la anterior observación, se realizó una revisión ordenada de los pronunciamientos de las diversas instituciones, señaladas en el párrafo anterior, respecto a sus respectivas evaluaciones de los costes de los conflictos entre los años 2001 y 2005. Así, se concluye que por 20 días promedio de conflictos nacionales, que incluyen el masivo bloqueo caminero, estas organizaciones normalmente indican una pérdida económica de USD 200 millones, que no considera los costes necesarios para reparar la infraestructura. El impacto económico inmediato se bifurca entre el encarecimiento de los productos de consumo de la economía local y en el impedimento para que las exportaciones lleguen a su destino.

Esta situación produce presiones inflacionarias en el primer caso, y en el segundo, problemas con los destinatarios de las exportaciones, con el inconveniente de que los receptores de la mercadería boliviana tiendan a prescindir de los productos bolivianos. De la misma forma, se puede afirmar que los bloqueos camineros han perjudicado en una mayor proporción el tránsito de bienes dentro del eje central boliviano y de acceso a los puertos del Pacífico que el de mercaderías que utilizan el corredor de exportación de los puertos Quijarro y Busch, que conectan Santa Cruz con el océano Atlántico. Aunque las cifras aquí presentadas puedan tener un carácter especulativo, las pérdidas económicas de Bolivia, de acuerdo con los informes entre los años 2000 y 2005, alcanzaban alrededor de 1% y 2% del producto interno bruto (PIB), respectivamente (UPB, 2006).

Por último, sobre todo enfocada en los años comprendidos entre 2006 y 2012, la Fundación Milenio (2013) sostiene que los conflictos sociales ralentizaron el crecimiento de la economía boliviana entre el 1,6% al 3%. En otras palabras, los conflictos sociales tendrían un

mayor peso en las trabas al crecimiento anual de la economía que la propia mediterraneidad boliviana (que le significa cerca de 1%). Asimismo, desde una perspectiva de impacto acumulado, la economía boliviana, podría haber crecido un 16% más entre 2006 y 2012. Sin lugar a dudas, las conclusiones de la Fundación Milenio son importantes en el sentido de que en el mismo periodo la economía boliviana se encontraría en el mejor momento económico de su historia.

Con el panorama presentado, cabe preguntarse cuáles fueron las condiciones estructurales y coyunturales para que se produjera este tipo de evolución, es decir, un incremento del conflicto y, a su vez, el incremento de la riqueza en Bolivia. En principio, el cénit de la agitación del conflicto político y social en Bolivia coincidió con un periodo expansivo de la economía mundial, en el que muchos de los commodities —insumos y recursos naturales que Bolivia posee, y que estaba medianamente dotada con las capacidades para proveerlos a los mercados exteriores— alcanzaron altos precios.

Antes del estallido ascendente de los conflictos en el año 2002, las infraestructuras para la exportación de los recursos hidrocarbúricos, mineros y agrarios se ubicaban relativamente lejos de los centros de conflicto, además de poseer importantes capacidades instaladas para lograr aumentos de producción en el corto plazo, lo que efectivamente sucedió de acuerdo a lo planificado (es el caso de la exportación de gas natural a Brasil) y a lo circunstancial en relación con los demás bienes primarios exportados. Sin embargo, a pesar de los conflictos, las exportaciones manufactureras también aumentaron, aunque en menor medida que los recursos primarios.

Asimismo, es importante recalcar que las empresas transnacionales petroleras y mineras estaban maximizando sus inversiones efectuadas en la década de los 90. Esta maximización se dio por la conjunción de factores de alejamiento geográfico de los centros más poblados y porque estas actividades no dependen del uso del transporte caminero troncal. Para su producción y exportación en el corto plazo, en el caso del gas se utilizan gasoductos, en tanto que para los minerales generalmente se recurre a ferrocarriles. El aumento de las exportaciones también corresponde al aprovechamiento del buen momento del ciclo expansivo mundial.

Por otra parte, el aumento de las exportaciones manufactureras en medio de huelgas, paros, y bloqueos de caminos de las vías de tránsito más importantes demuestra la capacidad emprendedora en Bolivia. Tampoco cabe duda de que esta época hubiera bien aprovechada por la industria manufacturera si los conflictos no hubiesen sido tan acuciantes para la economía boliviana. De todos modos, la realidad muestra que las exportaciones y los conflictos aumentaron.

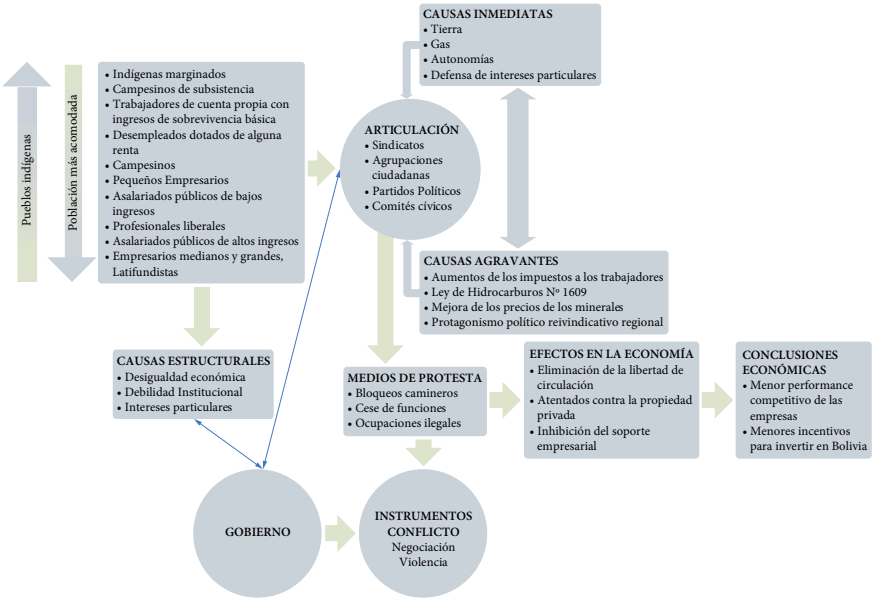
Se debe concluir, pues, que cada conflicto es único y no puede ser equiparable a ningún otro, aunque las estadísticas traten de agruparlos de una forma “descartesiana” en manifestaciones y marchas; huelgas y paros; bloqueos y tumultos. Además, las organizaciones sociales en Bolivia están fraccionadas y responden a cientos de organizaciones y líderes (Chua, 2001). Con todo, los conflictos que realmente complican las actividades productivas responden a un agregado coordinado de bloqueos, marchas, tumultos, etc., que a partir de 2002 han cobrado gradualmente mejor y mayor coherencia para un efecto coercitivo.

La mensuración económica de los impactos de la conflictividad social en Bolivia es una tarea complicada, ya que en ésta participan actores primarios y colaterales y, al mismo tiempo,

puede ser una oportunidad de negocios para otros actores. Visto de esa manera, en medio del caos de la protesta, algunos obtienen beneficios, lo que aminora los efectos netos dentro de la economía. Finalmente, es usual que el sector formal sea el más castigado económicamente por el conflicto social.

En resumen, en Bolivia los conflictos sociales se han manifestado con distintas intensidades, afectando de igual forma a la producción de bienes y servicios. Así pues, se puede identificar los siguientes efectos de estas manifestaciones: (i) inhiben la libre circulación de personas, mercaderías, insumos y productos en general, tanto dentro del país como por las fronteras internacionales, lo que en definitiva ralentiza todos los procesos productivos; (i) destruyen la propiedad privada; y (iii) desgastan progresivamente el soporte empresarial a los servicios e insumos provistos por organismos privados y públicos. En conjunto, las protestas sociales producen un menor performance competitivo de las firmas instaladas en Bolivia, puesto que el mercado interno está determinado por tensos equilibrios, y cuando las protestas se han recrudecido a nivel nacional, aquellas han tendido al colapso (Mogrovejo, 2008; véase gráfico 1).

Gráfico 1. Radiografía del conflicto en Bolivia



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, se puede concluir que las manifestaciones de inconformidad de los diversos grupos sociales y el choque con las fuerzas antagonistas (otros grupos con intereses opuestos) y gubernamentales repercuten en la dinámica económica.

Los efectos de los conflictos están en función de la localización geográfica, de los medios de la protesta y contraprotesta, y de la duración del conflicto. Por otro lado, las protestas sociales más exitosas tuvieron un éxito relativo si contaron con la logística necesaria para paralizar el aparato productivo boliviano en el ámbito nacional. Las protestas que por su éxito ocupan un segundo lugar, se han focalizado en aquellos sitios geográficos de mayor visibilidad y de coerción, es decir, las manifestaciones en la sede de Gobierno y en el bloqueo caminero de las principales rutas (la ruta que conecta La Paz con Cochabamba y Santa Cruz y los corredores de exportación). De esta manera, el desarrollo de los conflictos, en los cuales también han participado las organizaciones sindicales de trabajadores, ha afectado las actividades económicas con disímil intensidad.

En definitiva, todo parece indicar que el conflicto presenta más beneficios que costos para los intereses de los grupos sociales, porque si bien es intenso resulta siendo corto y productivo —como suelen decir los dirigentes sindicales: “un año de negociación se resuelve con una semana de presión”—. Por tanto, se requiere que el diálogo sea a su vez más corto y más productivo para revertir esta situación.



## 2. ANTECEDENTES DEL DIÁLOGO SOCIAL EN BOLIVIA

El análisis del conflicto y de las relaciones laborales del país ha estado sesgado a interpretar las acciones del sindicalismo boliviano, centrado fundamentalmente en las luchas reivindicativas y en las acciones heroicas, más que en escudriñar las relaciones entre los empleadores, las organizaciones sindicales y el Estado. Esta situación hace que los historiadores e investigadores de esta temática no toquen a profundidad temas tan importantes como el de la concertación o diálogo social, profundamente ligados con la prevención de la conflictividad mencionada en el acápite anterior, que al deteriorar la situación económica produce una situación más conflictiva, en un círculo vicioso.

Buscando analizar un tema que ayude a desembocar a la larga en una situación de diálogo, paz y concertación, nos abocamos a continuación al diálogo social, comenzando por lo primero: sus antecedentes, que nos permitirán ubicarlo históricamente en Bolivia. Así pues, en este acápite se presentará una reseña histórica del diálogo social desde principios del siglo XX, y a continuación se detallará los primeros hitos del diálogo tripartito del ámbito laboral en Bolivia.

### Breve reseña histórica del diálogo social (1939-1985)

En el decenio de 1920, el modelo estatal —que daba paso al desarrollo del capitalismo en el país, basado en la minería en manos de una oligarquía y en el régimen artesanal que surtía de algunos bienes al mercado interno— se vio urgido a dictar normas y reglamentos laborales.

Las relaciones de trabajo en las minas, en los servicios de tranvías y ferrocarriles y en algunos centros industriales del sector textil tenían a un sector de la población inmerso en un sistema de trabajo inmisericorde. Los primeros signos de profundo malestar en los centros mineros y centros urbanos dieron lugar a paros y movilizaciones en defensa de la más elemental subsistencia. Las primeras respuestas estatales a esta situación fueron la represión, como la masacre en el centro minero de Uncía en 1923 (Del Granado, 1991: 11).

El funcionamiento de una democracia débil y restringida en Bolivia obligó a los funcionarios del Estado a buscar espacios de consenso para aprobar una reglamentación mínima de las relaciones laborales, por ejemplo, descansos obligatorios en domingo (1915); servicios médicos (1920); reglamentación de huelgas y paros (1920); accidentes de trabajo (1924); jornada de 8 horas para empleados (1924); creación del Departamento de Trabajo (1926); creación de la Dirección General del Trabajo (1927), etc. Estos hitos y los que a continuación se analizan, brindan una visión del proceso de diálogo social acontecido en Bolivia.

Del Granado (1991) afirma que gestionar la sociedad siempre supuso un mínimo de voluntad social que convertía los actos del Estado en aptitudes administradoras de los problemas colectivos. Es decir, ninguna clase social puede desplegar un proyecto hegemónico sin ofrecerle al país trascender sus propios intereses inmediatos de clase. A pesar de las limitaciones analíticas de la época, se entiende que quienes detentaban el poder debían llevar adelante

algún nivel de consulta con los empleadores de la época. Una consulta, de hecho, ya es parte constitutiva del diálogo social.

Los conflictos laborales se profundizaron después de la Guerra del Chaco<sup>8</sup>. En ese marco se realizó un primer intento de diálogo social más amplio en Bolivia, en torno al proceso de reforma de la Ley General de Trabajo, que data de 1939, promulgada primero bajo la Presidencia de Germán Busch como un decreto supremo.

Sin embargo un año después, cuando ocupó el Gobierno Enrique Peñaranda (1940), el mandatario declaró ilegales a los sindicatos mineros y campesinos, aunque en 1942, luego de una huelga y de un pedido de 100% de incremento salarial por los mineros de la empresa Patiño, intentó negociar con los máximos dirigentes de los trabajadores. La negociación giraba en torno a aprobar el “Decreto de Busch”, es decir, la Ley General del Trabajo, a cambio de reducir el incremento salarial a 30% y levantarla huelga (Espinoza, 2010). Pese al consenso inicial de las partes y a la aprobación de la ley —que reconocía importantes conquistas laborales—, el 8 de diciembre de 1942 las bases sindicales reiniciaron la huelga porque mantenían su pretensión de un incremento salarial de 100%. La huelga fue declarada ilegal y se produjo otra gran masacre en el centro minero de Catavi (1942).

Posteriormente, ya en la década de los años 50, la Revolución Nacional boliviana<sup>9</sup> de 1952 produjo dos fenómenos importantes: la creación de la Central Obrera Boliviana (COB) y el desarrollo de un tejido empresarial industrial nacional. Este proceso abrió la posibilidad para que las relaciones laborales sean conducidas por los caminos del diálogo y la concertación.

No obstante, las bases ideológicas del movimiento sindical boliviano surgen en el año 1946, durante el Congreso de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia, cuando se aprueba la Tesis de Pulacayo. A grandes rasgos, esta tesis señala que el rol principal de los trabajadores asalariados es la lucha contra el régimen capitalista y la construcción de una sociedad sin explotados ni explotadores.

Con la interrupción del proceso revolucionario, en 1964, la COB reafirmó su filosofía sobre el sindicalismo revolucionario. Esta filosofía plantea un sindicalismo basado en la lucha de clases y no en el “colaboracionismo con la burguesía y su Estado”. A partir de esta concepción se puede afirmar que dicha corriente sindical es sinónimo de un accionar sindical que rechaza la negociación con los empleadores y el Gobierno (Lora, 1967). Desde esta perspectiva, la COB se dio a la tarea de desarrollar su rol político para dotar a la clase proletaria de los objetivos en la toma del poder. Sin embargo, esta organización pasó a tener un triple rol: de organización sindical, de partido político y de órgano de poder de los trabajadores.

Por otro lado, los empresarios privados del país conformaron en 1962 la CEPB con la finalidad de aglutinar a las organizaciones empresariales sectoriales en una entidad nacional con capacidad de representación. Es así que la CEPB agrupa a la mayoría de las empresas bolivianas, pequeñas, medianas y grandes.

8 En la Guerra del Chaco se enfrentaron Bolivia y Paraguay, entre 1932 y 1935.

9 La Revolución de 1952, popularmente conocida como la Revolución Nacional (RN), abarca los sucesos que tuvieron lugar entre el 9 de abril de 1952 y el golpe de Estado del 4 de noviembre de 1964. En estos 12 años de gobierno del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR), éste realizó transformaciones fundamentales en la participación ciudadana, la distribución de tierras —a través de una reforma agraria que logró acabar con el régimen terrateniente imperante en el occidente del país— y el control del Estado sobre los recursos naturales y la economía boliviana. Incorporó además al escenario político nacional, por primera vez en la historia de la República, a la mayoría indígena-campesina y a las mujeres, al promulgar el voto universal. Esta revolución social fue equiparada en su momento con la Revolución mexicana, y antecedió a la Revolución cubana. Se desarrolló en el contexto de la Guerra Fría, y fue la única de las revoluciones sociales de América Latina que contó con el apoyo de los Estados Unidos de Norteamérica.

La CEPB tuvo desde sus orígenes el objetivo general de promover y participar activamente en el proceso de desarrollo económico y social de Bolivia. Sin embargo —al igual que la COB—, no tuvo desde sus orígenes una vocación negociadora en temas netamente laborales, pues sus estatutos plantean que esta organización no puede asumir representación legal de sus afiliadas para la negociación o solución de conflictos obrero-empresariales. En consecuencia, carece de personería jurídica para admitir citaciones o notificaciones o aceptar demandas o pliegos petitorios de sector laboral alguno, que involucren o se formulen a sus entidades parte o a través de la Confederación (CEPB, 2014, artículo 8). Esta situación inviabilizó cualquier posibilidad de diálogo formal entre la COB y la CEPB. Sin embargo, es importante aclarar que ambas pueden tener reuniones de intercambio de opiniones e información, aunque en ningún caso la CEPB podrá sentarse en una mesa de negociación con la COB para tratar temas emergentes de la relación laboral.

En este período Bolivia experimentó una gran inestabilidad económica y política. A partir de 1964 se sucedieron frecuentes golpes de Estado, y bajo esta égida no se planteó resolver los problemas sociales mediante el diálogo. Por ejemplo, en 1970 los trabajadores, liderando un gran levantamiento popular, apoyaron a Juan José Torres (1970-1971) para tomar el poder a través del primer Gobierno militar de izquierda. A pesar de este contexto, entre mediados de los años 60 y durante los 70 se ratificó el mayor número de convenios internacionales de la OIT, 32, entre ellos, el Convenio 87 sobre libertad sindical (1965) y el Convenio 98 sobre negociación colectiva (1973).

Desde fines de los 70 hasta inicios de los 80 la COB, con su nueva postura prodemocrática, logró su mayor consenso entre la sociedad civil. A esta organización no sólo se subordinaban los trabajadores de las ciudades y del área rural, sino también otro tipo de organizaciones de la sociedad civil, como las juntas de vecinos, las asociaciones de madres y amas de casa, etc. Así logró su objetivo: derrotar completamente a los regímenes militares dictatoriales e imponer el reino de las urnas<sup>10</sup>. De esta manera, la COB trasciende los umbrales de las fábricas y minas y se va constituyendo en el representante político de los asalariados y no asalariados más vulnerables (Eróstegui, 2000), y pasa a convivir con sus criterios revolucionarios.

## Primeros hitos del diálogo tripartito (1988-2010)

Entre el período de 1985 a 2010 se consolidó la democracia en el país, planteando la necesidad de una nueva forma de relación entre los principales actores de la relación laboral: Gobierno, COB y empleadores. Así, en 1988 se concertó iniciar un proceso de diálogo al que asistieron los tres actores, aunque los empleadores lo hicieron en calidad de observadores. A la mesa donde se trató el desarrollo industrial acudieron los representantes de la Cámara Nacional de Industria (CNI), pero solo durante dos o tres sesiones. A partir de ese momento las negociaciones sólo se realizaron entre la COB y el Gobierno, al punto de que durante unos diez años se conoció a este espacio de concertación laboral como las negociaciones COB-Gobierno (CONMERB, 2012).

En estas reuniones no sólo se tocaba el tema salarial, sino que también se abordaba todos los aspectos que se demandaba en el pliego de la COB. Se alcanzó muchos logros, tanto para los trabajadores como para el Gobierno; no obstante, la opinión pública no mostraba una

<sup>10</sup> En 1982 la incidencia social de la COB posibilita el retorno a la vida democrática de Bolivia. Se instauro el Gobierno democrático de la Unidad Democrática y Popular (UDP), con Hernán Siles Suazo como Presidente y Jaime Paz Zamora como Vicepresidente.

---

satisfacción total porque el salario no se incrementaba de acuerdo a las expectativas de los trabajadores, a pesar de que en una oportunidad creció en un 100% (Eróstegui, 2012).

Otro intento serio de diálogo tripartito se gestó 1996, en el marco de un proyecto de cooperación técnica financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a pedido del Gobierno. En este proceso participaron representantes de la COB, de la CEPB y del Gobierno (Ministerio del Trabajo). El proyecto, con una duración de dos años, buscaba impulsar un proceso de diálogo y concertación con el objetivo de poner en la agenda nacional, de manera consensuada, el mejoramiento de los niveles y de la calidad del empleo y el establecimiento de relaciones laborales participativas y modernas.

Es este proceso, el sector empresarial puso especial énfasis en la productividad y la competitividad, en tanto que el Gobierno centró su discusión en la necesidad de identificar soluciones económicas y socialmente viables. La COB, a su vez, observó que el diálogo debería enfocarse en el empleo, los salarios y la seguridad social, pero en un marco de justicia social que supere las amenazas contra la seguridad en el empleo y las desigualdades estructurales ilegales. Pese al interés de las partes, a la participación de la OIT y a reuniones tripartitas fructíferas, no se pudo institucionalizar el diálogo (BID, 1996).

Más adelante, entre el 6 y el 18 de octubre de 1997, tuvo lugar en la ciudad de La Paz el llamado Diálogo Nacional Bolivia hacia el Siglo XXI, convocado por el Presidente. El proceso se desarrolló en torno a cuatro mesas: (i) la de oportunidad (desarrollo económico), (ii) la de dignidad (lucha contra el narcotráfico), (iii) la de justicia/institucionalidad (Estado y sociedad), y (iv) la de equidad (desarrollo humano). En este proceso de diálogo participaron las principales organizaciones de la sociedad civil, entre ellas la COB y la CEPB, y se logró importantes consensos. Por ejemplo, la necesidad de combatir la extrema pobreza y la exclusión social, así como promover la distribución equitativa del ingreso, la no discriminación, la formación y calificación de los recursos humanos, el incremento de la cantidad y la calidad del empleo, y de expandir la capacidad productiva y la promoción de la participación de las instituciones de la sociedad civil en la adopción de las políticas (Toranzo, 2006). También se acordó institucionalizar las mesas de diálogo como mecanismo permanente de concertación, coordinación y consulta entre el Estado, el sistema político y la sociedad civil en sus diferentes ámbitos.

Un año después, en 1998, en el marco de las actividades de la OIT, y en un nuevo intento por promover el diálogo nacional, la COB, la CEPB y el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, suscribieron la llamada Declaración de Santa Cruz, con el documento “El Primer Acuerdo Tripartito Nacional de Diálogo Social”. Esta declaración fue el primer verdadero pacto concordado en el que se propuso diversas acciones en materia de relaciones laborales y formación profesional, con un plan establecido para desarrollar acuerdos básicos y superar años de aislamiento del movimiento sindical boliviano (Martínez y Vega, 2001).

La Declaración de Santa Cruz de la Sierra, del 22 de mayo de 1998, celebrada bajo los auspicios de la OIT y del Gobierno de España, y con representantes de la Conferencia Episcopal como observadores, se orientó a generar una instancia de fortalecimiento del diálogo social tripartito, de capacitación y de reconversión laboral en el país. En ese sentido, los actores laborales solicitaron apoyo a la OIT y a la cooperación española para que las partes sean capacitadas en negociación colectiva, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo. Si bien la instancia constituyó un importante impulso al proceso del diálogo entre los tres actores sociales, el contenido de la declaración fue extremadamente programático, de alcan-

ce general y supeditado a la colaboración externa, lo que ocasionó que una mayoría de los acuerdos no se llevara a la práctica (Sepúlveda y Vega, 2000).

A partir de todo este movimiento, en octubre de 1998 el Gobierno inició las primeras reuniones y exploraciones para propiciar un proceso de reforma de la Ley General de Trabajo sobre bases tripartitas y con el apoyo técnico de la OIT. Se efectuaron seminarios y actividades para conseguir realizar trabajos preparatorios, pero la postura de desconfianza radical de los sectores sindicales y su temor a un proceso de flexibilidad, así como la indecisión del Gobierno, fueron los componentes que impidieron un desarrollo progresivo para tratar el proyecto de Ley (Sepúlveda y Vega, 2000).

También es importante destacar que desde 1998 se desarrollaron procesos de negociación entre empresarios de los ingenios azucareros de Santa Cruz y la Federación de Trabajadores Zafreiros, acordando la erradicación del trabajo infantil. Algo similar ocurrió en la localidad de Bermejo. El Ministerio de Trabajo, con apoyo de la OIT, impulsó y continuó con las reuniones tripartitas en el norte amazónico, a través de una comisión más formal conformada en 2004 por zafreiros y beneficiadores de la castaña. Con el transcurrir del tiempo, los trabajadores y empleadores, en el caso de la región de Riberalta, fueron acumulando conocimientos y técnicas para negociar, lo que aumentó la confianza entre los actores. Así pues, estas prácticas de diálogo sectorial y territorial continúan de manera más aislada incluso hasta el presente.

Pero prosiguiendo con las experiencias de diálogo tripartito a un nivel más alto, en enero de 2000, tras su Congreso Nacional, la COB se encontraba en un período de autodefinition y sin un Comité Ejecutivo activo. Sin duda, la inexistencia de una gestión que coordine el movimiento sindical impidió que se reactivaran o reconsideraran los procesos de diálogo. De hecho, el nuevo intento de diálogo, llamado “Concertación para la crisis del año 2000”, contó únicamente con la participación de actores económicos diversos del sector empresarial, con la COB como la gran ausente (Sulmont y Carrillo, 2004).

El año 2003 se inició un proceso nacional de diálogo más amplio, denominado “Diálogo Nacional de la Bolivia Productiva”<sup>11</sup>, y que concluyó en 2004. La COB no participó directamente, pero sí lo hicieron algunas de sus afiliadas, como la Federación Nacional de Trabajadores Artesanos de Bolivia. Este nuevo proceso continuó como un mecanismo permanente de participación social en el diseño, seguimiento y ajuste de políticas destinadas a la reducción de la pobreza. Mediante el Decreto Supremo núm. 27164, se configuró un directorio en donde la CEPB tenía un importante protagonismo. Esta instancia, además, tuvo competencias para convocar a los participantes del diálogo a reuniones de plenario, fijar la agenda a tratar en ellas y determinar el respectivo cronograma de trabajo. En general, gracias a este proceso se crearon mecanismos de promoción productiva (MSCRPP, 2005).

Finalmente, como señala el MRE (2007), el diálogo tripartito en Bolivia no recibió la debida atención desde 2003. Por tal situación, el Ministerio de Trabajo incorporó en su programación estratégica, en 2007, una serie de acciones para promover el diálogo social con empresarios y trabajadores, priorizando la discusión sobre el tema del empleo. En este marco de acción, la OIT ejecutó entre 2007 y 2010 el programa de apoyo al trabajo decente en Bolivia. Esta iniciativa logró desarrollar una adecuada lógica de intervención con énfasis en la coordinación y construcción de relaciones fluidas entre la COB, la CEPB y el Estado, principalmente a través del Ministerio de Trabajo.

<sup>11</sup> La convocatoria a este Diálogo Nacional permitió la elaboración de la estrategia boliviana de reducción de la pobreza (EBRP). Como resultado de dicho diálogo se promulgó la Ley núm. 2235, Ley del Diálogo Nacional.

---

El programa contribuyó al relacionamiento de las tres instancias, impulsando espacios de diálogo social tripartito, que —a pesar de haber sido un proceso con fragilidades e interrupciones— fue muy valioso por haber conseguido ser incluido en sus agendas. Las experiencias de diálogo que tuvieron lugar con apoyo del programa de la OIT fueron una mesa nacional de diálogo tripartito MTEPS-COB-CEPB, una mesa de diálogo tripartito del sector de la castaña en Riberalta, un acuerdo tripartito en el sector construcción y la creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en 2009 y aprobada mediante Resolución Ministerial de Trabajo del 08 de marzo de 2010<sup>12</sup> (OIT, 2010).

Un ejemplo de este proceso se puede evidenciar con el encuentro inédito de las máximas autoridades del MTEPS, la COB y la CEPB de junio de 2009, en el cual las partes acordaron iniciar una mesa de diálogo informal que se reunió en 3 oportunidades para conversar en torno a la posibilidad de acordar una agenda de diálogo y establecer una instancia permanente de diálogo social tripartito en el país. El apoyo solicitado por la partes incluyó la realización de un seminario tripartito sobre el Convenio 144 de la OIT. A pesar del carácter inicial e informal de este acercamiento y de la fragilidad de este proceso de diálogo (que se suspendió a pedido de la COB debido a la coyuntura electoral de diciembre 2009), el mismo constituyó un hecho político notable en el país y contribuyó de manera importante a colocar en la agenda y en el discurso de las partes el concepto del diálogo social tripartito. Pese a un intento fallido de las partes de reinstalar la mesa de diálogo en febrero 2010, el inicio en marzo de un programa conjunto MTEPS, COB, CEPB de 10 eventos departamentales tripartitos de socialización de los anteproyectos de Código de Trabajo añadió un paso más en el camino de desarrollar una cultura de diálogo social tripartito que había sido casi inexistente en el país.

En síntesis, desde el año 1988 hubo varios intentos para iniciar procesos de diálogo tripartito en Bolivia, situación que no es del todo reconocida por los tres actores del mundo del trabajo, que cada vez que inician un proceso lo hacen como si fuera la primera vez. El último proceso, como se verá en esta investigación, se viene desarrollando desde 2013, y está orientado especialmente al sector fabril.

---

12 En septiembre 2009 en el marco del Seminario Tripartito sobre Trabajo y Familia realizado con apoyo de la OIT se constituyó una Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades. Este logró, fue el resultado del impulso del Ministerio de Trabajo y el aval y compromiso político de la COB y la CEPB. La Comisión fue legalmente constituida por RM 154/2010 del 08 de marzo de 2010.

### 3. NORMATIVA Y PAPEL DE LOS ACTORES EN EL DIÁLOGO

Como se ha señalado hasta ahora, el sistema de relaciones laborales boliviano tiene pendiente iniciar un proceso de institucionalización del diálogo social que asegure su funcionamiento de manera permanente y eficiente. Las características de Bolivia con una central sindical única, la constante formulación de un pliego de peticiones nacionales a modo de un gran acuerdo marco por parte de esta central, la eliminación de la negociación de temas de relaciones laborales de los estatutos de la única confederación de empresarios, el desarrollo de las relaciones laborales liderado por la minería, la fuerte presencia indígena, entre otros temas, han generado en la práctica la inexistencia, hasta fecha reciente, de acuerdos bi o tripartitos netamente laborales, lo que convierte al país en un caso singular en la subregión.

Un informe del Ministro de Trabajo de Bolivia en la Conferencia Andina sobre Empleo del 2007, ratifica una vez más en el punto 2.6 que, aunque esta es una tarea no lo suficientemente desarrollada, el Gobierno apoya, respeta e impulsa las decisiones de las organizaciones sindicales, la COB y la CEPB, así como las de las organizaciones sociales, las organizaciones económicas campesinas (OECA)<sup>13</sup>, las corporaciones agropecuarias campesinas (CORACA)<sup>14</sup> y las asociaciones comunitarias. Además, señala que estaba en carpeta para la gestión 2008 un proyecto sobre contrato colectivo (Sepúlveda y Vega, 2000).

#### Base normativa del diálogo tripartito en Bolivia

El Gobierno de Evo Morales estrenó el 1 de enero de 2006, con el Decreto Supremo núm. 28699, modificaciones laborales enfocadas en la estabilidad laboral conculcada con el Decreto Supremo núm. 21060 de 1985. Por ejemplo, a partir de entonces, los despidos deben seguir un curso legal. Posteriormente se emitieron más de 60 decretos para normar las actividades laborales. Por lo tanto, queda claro que el régimen laboral, que se traduce en la Ley General del Trabajo de 1939, requiere modificaciones y actualizaciones urgentes.

No obstante, los derechos laborales están constitucionalizados en la Constitución Política del Estado del año 2009. Además de otras secciones conexas relativas a los derechos de los trabajadores existentes en el actual texto constitucional de Bolivia, se puede señalar que es en esta nueva Constitución donde se establece el origen del proceso primario de diálogo social respecto a la negociación colectiva. Este derecho, instituido por convenios internacionales, se eleva a rango constitucional, propiciando el mejor entendimiento obrero-patronal (CPE, 2009: art. 49, I), en tanto que el DS núm. 29892, en su art. 86 j, hace responsable al Ministerio de Trabajo de impulsar, reconocer y garantizar la negociación laboral, en el marco del diálogo social y tripartismo en materia de trabajo.

<sup>13</sup> Las organizaciones económicas campesinas, indígenas y originarias de Bolivia (OECA) son un conjunto de personas agrupadas, en base a sus necesidades, bajo dos objetivos fundamentales: el Objetivo Social y el Objetivo Económico, para mejorar sus condiciones de vida en beneficio de las familias productoras. Surgen de la lucha de los movimientos indígenas y/u originarios para lograr su autodeterminación económica en la producción y comercialización, ante los desajustes del modelo neoliberal, que beneficiaba a pocas familias.

<sup>14</sup> La Corporación Agropecuaria Campesina (CORACA) fue la primera organización productiva campesina. Creada en julio de 1983, surgió de la necesidad de fortalecer productiva y económicamente al sector campesino para encarar los problemas técnico-productivos y de mercado de organizaciones campesinas, en el ámbito comunal, provincial y departamental.

En este mismo decreto supremo aparecen las atribuciones particulares del Viceministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene la facultad de velar por las relaciones entre empleadores, trabajadores y Estado<sup>15</sup>. La norma establece que éstas deben establecerse sobre la base del diálogo y la concertación, y dentro del marco de las normas constitucionales, laborales y de higiene y seguridad ocupacional vigentes; además, deben procurar el mejoramiento de la calidad y permanencia de las fuentes de ocupación y empleo. El DS núm. 29894 señala también (en su artículo 87, inciso h) que el Viceministerio deberá promover el diálogo social, la concertación y el tripartismo como mecanismos de consolidación de la relación laboral.

En el nivel normativo inmediatamente inferior, correspondiente a los tratados internacionales con jerarquía superior a la ley, diversos convenios de la OIT relacionados con la promoción del diálogo social han sido incorporados al ordenamiento jurídico boliviano. Al margen del Convenio núm. 144 sobre consulta tripartita, que no fue ratificado por Bolivia, hay que mencionar aquellos que sí lo fueron; por ejemplo, el núm. 87, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y el núm. 98, sobre el derecho a sindicalización y negociación colectiva.

## **Ministerio de Trabajo, COB y CEPB en el diálogo y la resolución de conflictos**

La CEPB agrupa a la gran mayoría de las pequeñas, medianas y grandes empresas en Bolivia<sup>16</sup>, representando y defendiendo los intereses del empresariado ante las instituciones, los organismos públicos y los agentes sociales. No obstante, desde la llegada de Evo Morales al Gobierno el año 2006, es la gran ausente del diálogo instaurado por aquel para negociar cada año los incrementos salariales.

En este sentido, los gremios empresariales, como se extrae en un discurso del Presidente de la CEPB en la gestión 2009, consideran que se debe promover una nueva forma de relacionamiento entre los actores sociales en el marco de un diálogo compartido, donde las necesidades de unos puedan satisfacerla los otros. Además, la opinión del empresariado indica que desde 2006 se han producido acuerdos en un marco de bilateralidad (Gobierno-COB) en el que, casi siempre, han perdido los empresarios. Asimismo, en este discurso se reitera que los acuerdos deben necesariamente producirse en el marco del tripartismo que promociona la OIT y que ellos comparten plenamente (Dabdoub, 2009).

Curiosamente, en la década de los 90 también se practicó procesos de negociación anuales solamente entre el Gobierno (Ministerio de Trabajo) y la Central Obrera Boliviana (COB), los mismos que se iniciaban con la presentación de un pliego petitorio por la parte laboral. En este proceso se trataba no sólo los incrementos salariales, sino también los principales problemas de ambos sectores. Anualmente se firmaba un convenio donde se reconocía los acuerdos y se recapitulaba los puntos en los que no se alcanzaba consensos, proceso que se ha restablecido el año 2006 y que se lleva adelante hasta la actualidad. Sin embargo, este ejercicio de los 90 se fue debilitando con el transcurso de los años porque la evaluación de los trabajadores no fue positiva, ya que sus expectativas salariales nunca fueron cubiertas

<sup>15</sup> En la estructura jerárquica del Ministerio de Trabajo figuran el Viceministerio de Trabajo y Previsión Social, con las Direcciones Generales de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, Políticas de Previsión Social y Asuntos Sindicales, y el Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, con las Direcciones Generales de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.

<sup>16</sup> Dada la heterogeneidad de las empresas en el país, las pequeñas empresas tienen sus propias organizaciones, que actúan de forma independiente a la Confederación.

(situación que se revirtió desde el año 2006); y tampoco se observó un cambio cualitativo en políticas denominadas por ellos como extremadamente neoliberales. Por parte del Estado, en los años 90 constató que las negociaciones eran el inicio de un periodo de conflicto que se prolongaba a lo largo de unos tres meses cada año.

De esta historia nació un estilo de conducción sindical basado en una lógica parecida a la militar, es decir, muy orgánica. En la actualidad, al parecer ya no resulta adecuado conducir a las organizaciones sindicales a enfrentamientos en los cuales se gana o se pierde totalmente, o considerar a la negociación una forma de capitulación o de traición a las bases.

Sin embargo, en la parte introductoria de los Estatutos de la COB, se afirma que el sistema de organización y funcionamiento de la COB es consecuencia de sus características de sindicalismo revolucionario, por las que, además de las funciones reivindicativas, comunes a todo tipo de sindicalismo, tiene fundamental y predominantemente funciones políticas y de poder<sup>17</sup>. En estos Estatutos se señala que la COB se organiza para defender los derechos e intereses de los trabajadores. Estos rasgos del sindicalismo revolucionario conllevaron a muchos triunfos políticos, entre los que podemos citar la derrota de dos dictaduras, la instalación de una Asamblea Popular y la reconquista de la democracia, entre las más importantes. No obstante, este sindicalismo, poderoso políticamente, no pudo plasmar a lo largo de su historia sus aspiraciones en las leyes, aunque en los últimos tres años, con la presencia de exdirigentes sindicales liderando el Ministerio de Trabajo, algunas organizaciones, como la Confederación de Fabriles, lograron que se aprobara muchos decretos supremos, como el Decreto Supremo núm. 29010, para el pago dominical.

Es importante señalar que la COB acompañó como movimiento social al partido de gobierno de Evo Morales para que éste llegara al poder en 2006, pero luego de diferencias ideológicas abandonaron su proyecto político. No obstante, como se mencionó, desde 2006 fueron convocados a un diálogo bipartito para establecer el incremento salarial y el salario mínimo, así como para negociar un pliego de peticiones que incluían varios temas, entre ellos el productivo, el social, etc. En diciembre de 2013, la COB firmó un pacto con el Gobierno de Evo Morales para continuar con el proceso de cambio que tiene lugar en el país y constituir una importante fuerza social que lo acompaña. La CEPB, por su parte, pese que se mantiene al margen en reuniones sobre incremento salarial, participa en las consultas de algunos temas relevantes para el empresariado, como la Ley de Promoción de Inversiones de abril de 2014.

Con todo, en su historia más reciente la COB no ha participado en procesos de diálogo más globales, por ejemplo en la gran Cumbre Nacional realizada entre diciembre de 2011 y enero de 2012, denominada “Primer Encuentro Plurinacional para Profundizar el Cambio”, convocada por el Presidente Morales. Más allá de las expectativas que generó el proceso de este encuentro, el mismo se convirtió, como era previsible, en el escenario para elaborar un pliego petitorio, es decir, en una sumatoria de exigencias de diversos sectores sociales dirigidas al Estado bajo el supuesto de que éste está obligado a dar todo lo que se le pide, sin reciprocidad alguna. En este marco se comprende el reclamo presidencial en sentido de que, si bien hay propuestas novedosas, no las hay para generar los recursos necesarios para concretarlas.

Lo rescatable de esta Cumbre fue que permitió reabrir la posibilidad de reeditar las reuniones tripartitas para la determinación de los salarios y otros temas que hacen a la política

<sup>17</sup> Estatutos de la Central Obrera Boliviana (2006).

---

laboral, pues una de sus conclusiones afirma que se debe institucionalizar el desarrollo del diálogo tripartito (empresarios, trabajadores y Estado) que tome en cuenta el empleo, la estabilidad laboral, el salario, la producción y la inversión (MRE, 2012).

Paralelamente a este encuentro, la CEPB tuvo tres encuentros previos con el Presidente Evo Morales y sus máximos colaboradores del Poder Ejecutivo y Legislativo, en los que se inició un acercamiento entre la organización empresarial y el Gobierno, que fue abriendo espacios de diálogo alrededor de los problemas de la economía y de la actividad privada. Incluso en su momento la CEPB presentó una propuesta de “Agenda Económica y Productiva”, priorizando el tratamiento de ciertas políticas que podrían ordenar el relacionamiento y la atención gubernamental, bajo la premisa de la necesidad de articular un Pacto Nacional por la Producción, la Inversión y el Empleo, en cuyo marco se produjera un trabajo conjunto público-privado (CEPB, 2012).

Con estos antecedentes, la convocatoria gubernamental para discutir una agenda de desarrollo con el concurso de los actores de la economía no podía menos que despertar expectativas entre los dirigentes empresariales, como efectivamente sucedió. Fue la ansiada oportunidad que, a pesar de algunas señales de disposición favorable por parte de las autoridades de Gobierno, no pudo concretarse hasta entonces. Dichas expectativas, sin embargo, no estuvieron exentas de algunas dudas acerca del compromiso gubernamental para tomar en cuenta los puntos de vista del empresariado y llegar a acuerdos concretos y efectivos (CEPB, 2012).

De hecho, la práctica boliviana —salvo los hitos descritos en este estudio— se ha caracterizado por la discrecionalidad gubernamental tanto en la selección de los asuntos sometidos a procesos de diálogo como en la oportunidad y conveniencia de su convocatoria. El diálogo social no es una abstracción o una mera ocurrencia de organismos internacionales, sino que —y la experiencia así lo muestra— es el medio más adecuado para enfrentar los cambios, la mundialización y los ajustes sociales emergentes (Ozaky y Rueda, 2000; Ministerio de Trabajo, 2007).

En definitiva, las únicas negociaciones efectivas que se realizan en el país son las que se efectúan en los centros de trabajo, entre los trabajadores (sindicatos o comités de negociación) y sus respectivos empleadores. Si bien este tipo de relaciones han tenido lugar históricamente, en los últimos años se las lleva adelante en los marcos de disposiciones específicas que se aprueban en el Ministerio de Trabajo, y están restringidas al tema salarial.

Sin embargo, se sabe que en muchas empresas se trata también otros aspectos, como el de la seguridad industrial. En este sentido, como se describirá en el siguiente capítulo, se ha venido desarrollando desde el año 2013 un proceso de diálogo tripartito en áreas de productividad y condiciones laborales, en especial seguridad y salud en el trabajo, temas que los tres actores consideran importantes.

## 4. PLAN DE ACCIÓN TRIPARTITO ORIENTADO AL SECTOR FABRIL

En Bolivia, la Oficina de la OIT para los Países Andinos comenzó, a partir de la Conferencia Internacional del Trabajo, de junio de 2012, un proceso activo de acercamiento con los tres actores más importantes de este ámbito. Este acercamiento respondió a una iniciativa previa de la Embajada de Dinamarca que, a través de cenas informales en la residencia del embajador, reunía a los máximos dirigentes del Ministerio de Trabajo, la COB y la CEPB. Esta iniciativa permitió generar un proceso de diálogo tripartito con dos grandes encuentros en la ciudad de Lima, Perú, en diciembre de 2012 y en febrero de 2014, y alrededor de 20 reuniones técnicas y encuentros tripartitos entre marzo de 2013 y mayo de 2015. El sector que se benefició de este diálogo fue el industrial, el fabril.

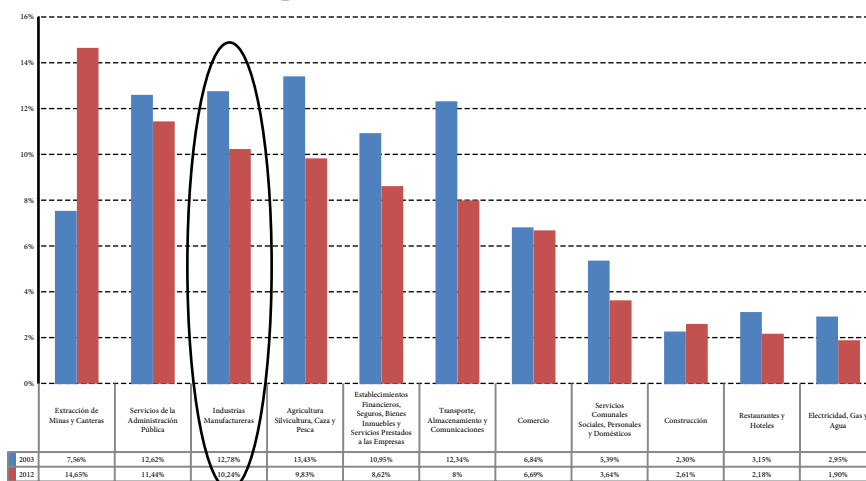
No está demás destacar otros dos procesos de diálogo tripartito que se sucedieron entre 2013 y 2014 en sectores como el de trabajadoras del hogar, en que los empleadores fueron reemplazados por la Liga Boliviana de Amas de Casa y los trabajadores estuvieron liderados, además de por la COB, por la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB). Este proceso de diálogo tuvo el objetivo de implementar el Convenio 189 de la OIT, sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por Bolivia el año 2012.

El otro sector en que se realizó un diálogo tripartito fue el de la construcción, con los representantes de trabajadores y empleadores, afiliados a la COB y a la CEPB, respectivamente. Este proceso de diálogo tuvo tanto éxito que uno de sus grandes resultados fue la ratificación por Bolivia del Convenio 167 de la OIT, de seguridad y salud en el trabajo para el sector.

### Importancia del sector industrial en un proceso de diálogo

En la última década la estructura económica en Bolivia ha sufrido una transformación dirigida más a la explotación de recursos naturales, resultado de los altos precios internacionales de los commodities que el país exporta. La economía boliviana dio un importante salto cualitativo debido a que el PIB boliviano creció sostenidamente en base a la exportación de materias primas de elevada demanda mundial. En este escenario, sin embargo, el sector manufacturero mantiene un relevante tercer puesto en la estructura económica (véase gráfico 2). La importancia del sector que elabora manufacturas, que transforma los bienes básicos e intermedios, requiere trabajadores, mano de obra asalariada, a diferencia del sector extractivo, que no tiene un uso tan intensivo de mano de obra. De ahí el interés de analizar el conflicto y el diálogo tripartito del sector fabril en Bolivia.

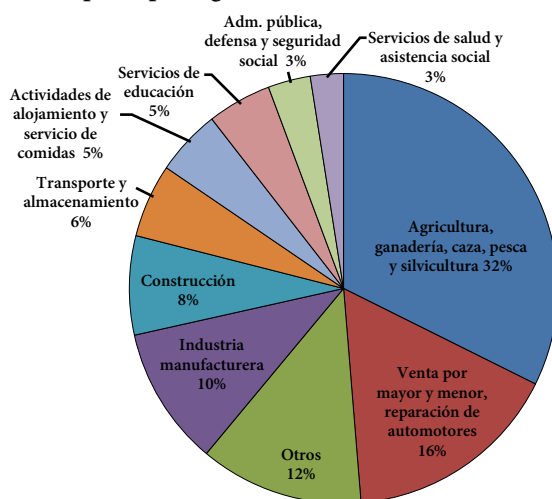
**Gráfico 2. Bolivia: participación de las actividades económicas en el PIB a precios corrientes, 2003-2012**



Fuente: elaboración propia en base al anuario del INE Bolivia 2013.

En el sentido expuesto, es de utilidad conocer la relevancia y el peso de la asignación del empleo del sector manufacturero con relación a otros sectores en Bolivia (véase gráfico 3).

**Gráfico 3. Bolivia: distribución porcentual de la población en la ocupación principal según actividad económica**



Fuente: elaboración propia en base al anuario del INE Bolivia 2013.

Sin lugar a dudas, el peso del empleo de mano de obra en el sector manufacturero sigue siendo importante en una economía como la boliviana, que no es industrializada. En la gestión 2011, la industria manufacturera ocupaba el cuarto puesto de población ocupada. El 10,45% de la población en edad de trabajar se desempeñaba en la industria manufacturera como ocupación principal. Esta situación confirma la destacada representatividad del empleo de la mano de obra en el sector manufacturero en Bolivia.

En síntesis, el tamaño relativo de la industria manufacturera en el país es relevante, y el nivel de empleo requerido por dicha industria hace que este sector resulte clave para el análisis del diálogo tripartito. Además, el sector formal es el espacio donde debe mantenerse un equilibrio entre trabajadores y empresarios, bajo el cobijo normativo de un Estado que salvaguarda ambos intereses, conforme al lineamiento de mantener y hacer crecer el trabajo con calidad. Por supuesto, los equilibrios, los consensos que encierra el planteamiento y la resolución de los conflictos hacen del diálogo tripartito un espacio para conocer los límites, los requerimientos de cada parte y, desde luego, permitir los óptimos Pareto<sup>18</sup>, en donde todos salgan beneficiados.

## Diálogo tripartito más reciente enfocado al sector industrial

La OIT, durante la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2012, transmitió al Ministerio de Trabajo, a la CEPB y a la COB la necesidad de retomar la construcción de condiciones que propicien el desarrollo de un diálogo social tripartito de manera sostenible para favorecer la generación de empleo y empresas sostenibles, así como la difusión y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y el tratamiento del conflicto, a través del diálogo y la gobernabilidad. Gracias a esta iniciativa, en diciembre de 2012 se realizó un encuentro tripartito en la ciudad de Lima, a la cual asistieron el ministro de Trabajo y altos funcionarios del Ministerio a su cargo, miembros del Comité Ejecutivo Nacional de la COB y directivos de la CEPB.

Todos los participantes mencionaron la necesidad de construir un entorno de confianza para que el diálogo tripartito pueda desarrollarse con resultados positivos para la mejor gobernabilidad en el país, a través de un proyecto dirigido por la OIT y orientado a crear las condiciones para su institucionalización (OIT, 2014). No obstante, es importante mencionar que los tres actores reconocieron que todavía no se sentían preparados para dialogar en la temática salarial.

Así pues, desde enero de 2013, la OIT y los tres actores involucrados implementaron los acuerdos plasmados en el encuentro de Lima a través de: (i) la elaboración e implementación conjunta de un programa/proyecto que permita institucionalizar el diálogo; (ii) el establecimiento de un espacio tripartito técnico de consulta y de seguimiento para la construcción de una plataforma virtual; y (iii) brindar formación a los tres actores en temas de diálogo y negociación.

El proyecto, que se empezó a esbozar a principios de 2013, se denominó posteriormente “Generación de diálogo en la práctica, un puente hacia el trabajo digno y productivo en

18 En análisis económico y de diálogo se denomina ‘óptimo de Pareto’ al punto de equilibrio en el que ninguno de los agentes afectados puede mejorar su situación sin reducir el bienestar de cualquier otro agente; la resolución de conflicto equilibrado es considerado como el segundo mejor. <http://www.eumed.net/>

Bolivia<sup>19</sup>. El objetivo del proyecto fue generar un contexto favorable para forjar confianza entre los actores más importantes del mundo del trabajo (Gobierno, empleadores y trabajadores). De esta manera, a través del fortalecimiento de las capacidades de diálogo en los tres actores y la aplicación de una metodología planteada por la OIT de manera tripartita, se pretendió generar las bases para institucionalizar el diálogo tripartito en el país. La cooperación noruega y la propia OIT brindaron su apoyo en este proceso a través del financiamiento del proyecto.

Es importante señalar que la metodología de la OIT, denominada SCORE (Empresas Responsables y Sostenibles) por sus siglas en inglés, se orienta al fortalecimiento de la cooperación en el lugar de trabajo (gerencia y trabajadores/sindicato), para mejorar la productividad y las condiciones laborales en las empresas. En el caso de Bolivia, a solicitud de los tres interesados, se eligió al sector industrial (fabril) para implementar la metodología<sup>19</sup>.

Los tres actores estuvieron conscientes de la necesidad de aterrizar el diálogo en la práctica. Se sucedieron varias acciones demostrativas en centros de trabajo (empresas), con el diálogo y la cooperación como herramientas poderosas para mejorar la situación económica y social de las empresas y de sus trabajadores.

Todo este proceso, permitió que a principios del 2014, del 6 al 8 de febrero, se llevara a cabo en Lima un segundo encuentro tripartito de alto nivel, en el que participaron nuevamente los tres actores más importantes del mundo del trabajo de Bolivia. En este encuentro, las partes se comprometieron a trabajar en cuatro grandes líneas estratégicas, la primera enfocada a promover la formalización de la economía, la segunda a fortalecer la industria, la tercera a institucionalizar el diálogo tripartito y la cuarta a fortalecer a los actores tripartitos para estas cuatro tareas (OIT, 2014)

Este último encuentro reflejó un diálogo de mayor profundidad que el primero, realizado también en Lima a finales de 2012; es decir, en él se decidió construir conjuntamente las bases para incidir en factores externos que afectan directamente al trabajo decente en Bolivia.

Así, de diciembre de 2012 a mayo de 2015 se efectuaron dos grandes encuentros tripartitos en la ciudad de Lima y alrededor de 20 reuniones técnicas y encuentros tripartitos en la oficina de proyectos de la OIT en La Paz y en los talleres que iniciaban la aplicación de SCORE en empresas de La Paz, El Alto, Santa Cruz y Cochabamba.

El Comité Técnico Tripartito —encargado de planificar y monitorear el Programa, siguiendo estrictamente los protocolos de la metodología SCORE, y teniendo a la oficina de la OIT como un secretariado— estaba conformado por viceministro de Trabajo, del secretario general de la COB y del director ejecutivo de la CEPB. En pocas palabras, la participación tanto en las reuniones como en las presentaciones públicas del SCORE fue muy representativa.

Los acuerdos alcanzados en las mesas tripartitas permitieron seleccionar al sector de intervención (el sector manufacturero), a los formadores e instituciones a las que pertenecen,

<sup>19</sup> La metodología SCORE, de la OIT, es un programa mundial de formación práctica y de apoyo a las empresas, para mejorar la productividad y las condiciones laborales a través de la cooperación en el lugar de trabajo. El objetivo es proporcionar herramientas para que las empresas sean más productivas y competitivas, en base a la comunicación y el diálogo entre gerentes y trabajadores, generando empleos y condiciones de trabajo decente, y reduciendo su impacto ambiental. Este programa de capacitación pretende incentivar la cooperación en el lugar de trabajo, la calidad y la productividad mediante una producción más limpia, seguridad y salud en el trabajo, y gestión de la mano de obra para la cooperación y el éxito de la empresa.

al número de empresas y su ubicación geográfica, así como definir algunos criterios para elegir a las empresas que aplicarían el SCORE (por ejemplo, el hecho de que tuvieran sindicatos). No obstante, en las últimas implementaciones se aceptaron algunas empresas sin sindicatos.

La dinámica de este monitoreo fue particular porque la lista de empresas propuestas por los empresarios era consultada por los trabajadores en coordinación con sus sindicatos de base, y a su vez, la lista de empresas propuestas por los sindicatos era consultada con los gerentes de las empresas. El Ministerio de Trabajo se aseguraba de agilizar este intercambio. En este sentido, el diálogo tuvo éxito porque fue pragmático, y los tres actores apostaron por incrementar la productividad de las empresas a través de la mejora de las condiciones laborales, en especial la salud y la seguridad en el trabajo.

Este proceso de monitoreo tripartito permitió la aplicación del programa SCORE, entre octubre de 2013 y octubre de 2015, en 34 empresas del sector industrial del país en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz. Se abarcó los subsectores farmacéutico, de alimentos, de la construcción, textil, tabacalero, metal-mecánico y automotriz (véase tabla 3). En definitiva, este ejercicio de generación de confianza a través de un diálogo pragmático alcanzó a alrededor de 5 mil trabajadores. En otras palabras, 5 mil trabajadores de 34 empresas en el país mejoraron su relacionamiento con sus áreas administrativas; es decir, se mejoró su clima laboral. También 76% de las empresas mejoraron su seguridad y salud en sus lugares de trabajo, debido a que éstas tomaron un módulo adicional sobre la temática. Todo ello conllevó mejoras en la productividad de las empresas.

**Tabla 3. Empresas industriales que aplicaron SCORE en Bolivia**

| No. | Ciudad | Empresas manufactureras               | Sector       | Módulos * implementados | Periodo de aplicación |
|-----|--------|---------------------------------------|--------------|-------------------------|-----------------------|
| 1   | La Paz | Irupana Andean Organic Food S.A.      | Alimentos    | 1 y 5                   | 2013 - 2014           |
| 2   | La Paz | Boshami SRL                           | Textil       | 1 y 5                   | 2013 - 2014           |
| 3   | La Paz | Industrias Albus SA                   | Farmacéutico | 1 y 5                   | 2013 - 2014           |
| 4   | La Paz | Droguería Inti SA                     | Farmacéutico | 1 y 5                   | 2013 - 2014           |
| 5   | La Paz | Compañía de Alimentos Ltda. (Delizia) | Alimentos    | 1 y 5                   | 2013 - 2014           |
| 6   | La Paz | Tusequis Ltda.                        | Alimentos    | 1 y 5                   | 2013 - 2014           |
| 7   | La Paz | Inversiones Sucre SA. (Concretex)     | Construcción | 1                       | 2013 - 2014           |
| 8   | La Paz | Imtex SRL                             | Textil       | 1                       | 2013 - 2014           |
| 9   | La Paz | Polytex SA                            | Textil       | 1                       | 2013 - 2014           |
| 10  | La Paz | Laboratorios Crespal S.A.             | Farmacéutico | 1                       | 2015                  |
| 11  | La Paz | Laboratorios Bagó de Bolivia S.A.     | Farmacéutico | 1 y 5                   | 2015                  |
| 12  | La Paz | La Francesa S.A.                      | Alimentos    | 1 y 5                   | 2015                  |

| No. | Ciudad     | Empresas manufactureras                         | Sector         | Módulos * implementados | Periodo de aplicación |
|-----|------------|-------------------------------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| 13  | La Paz     | Tecalim S.A.                                    | Alimentos      | 1 y 5                   | 2015                  |
| 14  | La Paz     | Incerpaz S.A.                                   | Construcción   | 1                       | 2015                  |
| 15  | La Paz     | La Papelera S.A.                                | Papelero       | 1                       | 2015                  |
| 16  | Santa Cruz | Madepa S.A.                                     | Papelero       | 1 y 5                   | 2014 -2015            |
| 17  | Santa Cruz | Frigorífico del Oriente S.A. (FRIDOSA)          | Alimentos      | 1 y 5                   | 2014 -2015            |
| 18  | Santa Cruz | Batebol S.A.                                    | Automotriz     | 1 y 5                   | 2014 -2015            |
| 19  | Santa Cruz | Compañía Industrial de Tabacos S.A. (CITSA)     | Tabacalero     | 1 y 5                   | 2014 -2015            |
| 20  | Santa Cruz | Carlos Caballero S.R.L.                         | Metal-mecánica | 1                       | 2015                  |
| 21  | Santa Cruz | Mayoreo y Distribución S.A. (MADISA)            | Alimentos      | 1                       | 2015                  |
| 22  | Santa Cruz | Tecnopor S.A.                                   | Construcción   | 1                       | 2015                  |
| 23  | Santa Cruz | Terbol S.A. (Unidad Productiva Beta)            | Farmacéutico   | 1                       | 2015                  |
| 24  | Santa Cruz | Terbol No Beta S.A. (Unidad Productiva No Beta) | Farmacéutico   | 1                       | 2015                  |
| 25  | Santa Cruz | B & R Foods S.R.L.                              | Alimentos      | 1                       | 2015                  |
| 26  | Cochabamba | Coboce Ltda. (Unidad Productiva Cerámica)       | Construcción   | 1 y 5                   | 2014 - 2015           |
| 27  | Cochabamba | Coboce Ltda. (Unidad Productiva Ceramil)        | Construcción   | 1 y 5                   | 2014 - 2015           |
| 28  | Cochabamba | Fanacim S.A.                                    | Metal-mecánica | 1 y 5                   | 2014 - 2015           |
| 29  | Cochabamba | Industrias Torrico Antelo ITA S.R.L.            | Farmacéutico   | 1                       | 2014 -2015            |
| 30  | Cochabamba | Sigma Corp. S.R.L.                              | Farmacéutico   | 1 y 5                   | 2014 - 2015           |
| 31  | Cochabamba | Coboce Ltda. (Unidad Productiva Hormigón)       | Construcción   | 1                       | 2015                  |
| 32  | Cochabamba | Coboce Ltda.(Unidad Productiva Metal )          | Metal-mecánica | 1                       | 2015                  |
| 33  | Cochabamba | Losanty                                         | Plásticos      | 1                       | 2015                  |
| 34  | Cochabamba | Bolhispania S.A.                                | Alimentos      | 1                       | 2015                  |

\*Módulo 1: La cooperación en el lugar del trabajo (10 semanas de implementación)

Módulo 5: La seguridad y la salud en el trabajo (10 semanas de implementación)

Fuente: elaboración propia en base a datos de la OIT.

En definitiva, la aplicación de un proyecto enfocado al diálogo y promovido por los propios actores ha permitido crear bases para la generación de confianza. Actualmente ya no representa una dificultad el encuentro entre representantes del Ministerio de Trabajo, de la COB y de la CEPB en diferentes eventos públicos, ni el trabajo coordinado para la implementación de distintas iniciativas. Sin embargo, los actores reconocen que todavía el diálogo en el tema salarial y el netamente laboral es muy difícil de concretarse, especialmente por la tradición sindical de la COB.

Con todo, un diálogo con resultados concretos, como el que tuvo lugar en Bolivia, constituye una gran lección aprendida. Es decir, la mejora de la productividad y las condiciones laborales de los afiliados, tanto de la COB como de la CEPB, permitieron impulsar y consolidar el ejercicio descrito.



## 5. CONCLUSIONES

Bolivia, a pesar de haber experimentado los últimos años un crecimiento económico sostenido y haber recibido su último Gobierno un apoyo popular y político sin precedentes, sigue enfrentando el incremento del número de conflictos y de convulsión social. Si en los años 80 la exclusión económica constituía el principal argumento para los conflictos sociales en el país, en la actualidad esta argumentación se ha derrumbado ante la mejora de las condiciones de vida de muchos grupos sociales que, sin embargo, alimentan ahora los nuevos conflictos. Así pues, la mayor parte de los conflictos no son protagonizados hoy por los grupos menos favorecidos, sino más bien por aquellos que ya han alcanzado un relativo nivel de bienestar y que defienden sus intereses sectorialmente. Esta situación muestra que otro gran motivo para la conflictividad es la debilidad que todavía tiene el Estado boliviano.

El diálogo social constituye, en este sentido, una herramienta fundamental para poder construir políticas públicas desde los diferentes intereses nacionales, y así evitar o reducir el impacto negativo que tiene la conflictividad sobre la economía boliviana. En el ámbito netamente laboral, este diálogo puede ayudar a generar las bases de sostenibilidad de la economía más formal del país, y otorgar unas directrices pensadas por todos para que la informalidad —que hace aún más vulnerable a la población que subsiste en ella— sea la única víctima de este proceso. En otras palabras, puede generar más y mejores empleos, promover empresas más responsables y sostenibles y defender los derechos fundamentales del trabajo, promoviendo así una justicia social en el país. Todo esto, sin olvidar que en el mercado laboral boliviano, caracterizado por contar con pocas instituciones laborales, más de 60% de los trabajadores son informales y que la política salarial se basa en un salario mínimo que aumenta sin ninguna relación con los niveles de productividad.

Con todo, si bien desde 1988 el Ministerio de Trabajo, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y la Central Obrera Boliviana han ejercitado procesos de diálogo tripartito, éstos aún no han dado lugar a la institucionalización del mismo, y mucho menos han logrado avanzar en un diálogo de temas netamente salariales. Desde 1985 existe en el mundo sindical, en especial en los sindicatos de base, la percepción de que el Estado, al igual que los empresarios, y a nombre de la libertad del mercado, deterioró la libertad sindical y los derechos laborales. Además de dichas consideraciones, no se contempla a cabalidad que existan varios problemas laborales que emergen de las nuevas condiciones económicas y tecnológicas o del proceso de globalización. Esta percepción, sumada a la tradición sindical basada en la Tesis de Pulacayo —que señala que el rol principal de los trabajadores asalariados es la lucha contra el régimen capitalista y la construcción de una sociedad sin explotados ni explotadores—, ha generado un impedimento importante para iniciar negociaciones en el tema salarial.

Todo ello ha provocado una desconfianza mutua e histórica entre empleadores, trabajadores y Ministerio de Trabajo, creando una barrera invisible que no permite impulsar acciones conjuntas en el tema puramente laboral. La Constitución Política establece los parámetros generales en que se basa el derecho laboral boliviano: un derecho organizado conforme a los principios de justicia social, conciliación, tutelaridad, derechos irrenunciables susceptibles únicamente de ser superados y de su interpretación en favor del trabajador. Sin embargo, los trabajadores tienen la percepción de que no están protegidos. Se puede encontrar una

---

explicación a esto en la insuficiencia de los mecanismos de control por parte del Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, el diálogo tripartito no es un tema que atañe únicamente al Ministerio de Trabajo, aunque así se establece en la ley; es un proceso que tienen que acompañar y promover los propios actores involucrados (trabajadores y empresarios).

Quizá la experiencia de la aplicación tripartita del programa SCORE por más de dos años, descrita en el presente estudio, debería ser la base para encarar un proyecto superior de concertación laboral. Sin embargo en el pasado, ni las organizaciones sindicales, ni las empresariales, ni el propio Ministerio de Trabajo tenían la capacidad de formular un proyecto para impulsar este tipo de generación de confianza. Es importante señalar que en este nuevo tiempo existe dicha oportunidad.

Además, si desde el Estado, en coordinación con las empresas privadas y el movimiento sindical, se impulsa procesos de diálogo social con la finalidad de celebrar contratos colectivos de trabajo, no sólo mejorarían las relaciones laborales, sino también el concepto de gestión del conflicto. Por un efecto de imitación, los actores sociales no laborales (juntas de vecinos, organizaciones comunitarias indígenas, etc.), considerarán como primera opción una mesa de negociación antes que el bloqueo u otro tipo de manifestaciones para dar a conocer sus demandas. De esta manera, los bolivianos podrían evitar sobresaltos y, al mismo tiempo, se cambiaría los criterios y conceptos para encarar sus reivindicaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

Banco Interamericano de Desarrollo – BID (1996). “*Programa de modernización de las relaciones laborales*”, Resumen Ejecutivo Fondo Multilateral de Inversiones, TC-96-05-17, La Paz, 29 de septiembre de 1996.

Central Obrera Boliviana – COB (2006). “*Estatuto Orgánico de la Central Obrera Boliviana y otros*.” Compilación realizada por el CEDLA. Disponible en: [http://cedla.org/taxonomy/term/161/all?page=13&quicktabs\\_faceted\\_search=1](http://cedla.org/taxonomy/term/161/all?page=13&quicktabs_faceted_search=1)

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario – CEDLA, e Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales – ILDIS (1996). *Informe social Bolivia 2. 1995. Diez años de ajuste estructural*. La Paz: CEDLA e ILDIS.

Confederación de Empresarios Privados de Bolivia – CEPB (2012). *Memoria anual 2012*. La Paz: CEPB.

Chua A., (2001). “*The paradox of free market democracy: Rethinking the development policy*”, en *Harvard International Law Journal*.

Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia – CONMERB (2012). *Poder Sindical*, Revista de la COMERB, año 1, núm. 2, diciembre.

Del Granado, J. (1991). *Evaluación: Ley General del Trabajo de 1942*. La Paz: ILDIS.

Dabdoub, G. (2009). “*Entrevista, CEPB*”. Nota de prensa, Jornada, 26 de enero.

Eróstegui, R. (2012). “*Insistencia con el diálogo*”, columna Atando cabos, nota de prensa, *La Prensa*, 5 de junio.

Eróstegui, R. (2000). *Crisis sindical boliviana: una nueva lectura desde una nueva realidad*. La Paz: Fundemos.

Espinoza, J. (2010). *Minería boliviana: su realidad*. La Paz: Plural Editores.

Fundación Milenio (2013). “*Los conflictos en el 2012*”. *Informe Nacional de Coyuntura* núm. 189, La Paz.

Fundación UNIR Bolivia (2012). *Perfiles de la conflictividad social en Bolivia (2009-2011): Análisis multifactorial y perspectivas*. La Paz: Fundación UNIR Bolivia.

García Linera, A. (2006). “*El capitalismo andino-amazónico*”, en *Le Monde Diplomatique*, edición boliviana, enero.

Inksater K. (2005). *Análisis de conflicto en Bolivia: equilibrio en medio del caos*. La Paz: Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional – ACDI, Programa Bolivia.

Instituto Nacional de Estadística – INE (2014). *Anuario Estadístico de Bolivia 2013*. La Paz: INE.

*La Prensa* (2009-2015). Varios artículos.

*La Razón* (2009-2015). Varios artículos.

*Los Tiempos* (2009-2015). Varios artículos.

- 
- Lora, G. (1967). *Historia del movimiento obrero boliviano*. Cochabamba: Los Amigos del Libro.
- Martínez, D. y Vega, M. (2001). *Libertad sindical y diálogo social en los países andinos*. Lima: OIT, Publicación núm. 137.
- Ministerio de Relaciones Exteriores – MRE (2012). “Encuentro plurinacional para profundizar el proceso de cambio”, *Los Tiempos*, 11 de enero de 2012.
- MRE (2007). “Informe de Bolivia.” Cuarta Cumbre de las Américas, Mar del Plata, Argentina, 5 de noviembre de 2005.
- Ministerio Sin Cartera, Responsable de Participación Popular – MSCRPP (2005). *Diálogo nacional, Bolivia productiva 2003-2004*. Memoria. La Paz: MSCRPP.
- Ministerio de Trabajo - MT (2007). Reporte de actividades de la Presidencia Pro Tempore del CAMT. La Paz: MT.
- Mogrovejo Monasterios, J. (2008). “Inversiones extranjeras en América Latina (1990-2007): Análisis de localización con especial referencia al caso boliviano.” Tesis doctoral en Economía Aplicada para la Universidad Santiago de Compostela, Galicia, España.
- Oficina Internacional del Trabajo – OIT (2010). *Informe final, Programa de Apoyo al Trabajo Decente en Bolivia (2007-2010)*. La Paz: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo – OIT (2014). *Un trabajo decente para todos en el Estado Plurinacional de Bolivia. La OIT en acción 2012-2013*. La Paz: OIT.
- Ozaki, M. y Rueda, M. (2000). “Diálogo social: un panorama internacional”, en OIT, *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*, Educación Obrera 2000/3, núm. 120, Ginebra, Suiza, 2000.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2004). *Informe de Desarrollo Humano de 2004: La libertad cultural en el mundo diverso de hoy*. Nueva York: PNUD.
- República de Bolivia (2009). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. Disponible en: [www.ncpe.org.bo](http://www.ncpe.org.bo)
- Sepúlveda, M. y Vega, M. (2000). *El diálogo social en los Países Andinos ¿Nuevo camino para los sindicatos?* Lima: OIT.
- Sulmont, D. y Carrillo, M. (2004). “La concertación social en América Latina”, Seminario de la Red Temática “Diálogo social y relaciones laborales”, Universitat Pompeu Fabra, Lima-Barcelona, mayo.
- Toranzo, C. (2006). *Rostros de la democracia: una mirada mestiza*. La Paz: FES-ILDIS y Plural Editores.
- Unidad de Análisis de Políticas Económicas – UDAPE (2013). *Séptimo informe de progreso de los Objetivos de desarrollo del Milenio en Bolivia*. La Paz: UDAPE.
- Universidad Privada Boliviana – UPB (2006). *Inflación, ingreso real y consumo de hogares en Bolivia: un estudio de impacto de los bloqueos*. Cochabamba: Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales – CIEE.



El diálogo social tripartito ha sido muy poco practicado en la historia de Bolivia, sin embargo sí se produjeron hitos y ejercicios interesantes desde 1988. El papel que jugaron la Central Obrera Boliviana, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, permitió ciertos equilibrios que han ayudado a generar un marco empresarial formal y orientado al respeto por los derechos de los trabajadores. Sobre este hecho se puede indicar que todavía hay mucho trabajo por realizar; la discusión entre los tres actores se centra en los incrementos salariales, que aún no son tripartitos, y otros aspectos laborales urgentes que requieren llegar a consensos. La situación, que se centra en resolver lo urgente y no en cimentar las bases para solucionar aspectos estructurales y/o de prevención de sucesos de conflicto, muestra que todavía quedan temas por resolver.

Sin embargo, la colaboración más reciente de la OIT, a solicitud de los tres actores del mundo del trabajo, se ha focalizado en generar las sinergias necesarias para enfrentar y prevenir problemas, siempre en la búsqueda de obtener equilibrios que benefician tanto al Estado, como a los trabajadores y a los empleadores. Es así que la OIT jugó un papel trascendente para generar un acercamiento que rinda frutos. Hilvanar la productividad con las condiciones laborales en el sector manufacturero fue un argumento que generó los primeros consensos y un proceso de diálogo que dura desde diciembre de 2012 a la fecha (septiembre de 2015), el proceso más largo de diálogo tripartito producido en Bolivia.

