

a

Nº 72

Alerta laboral

Publicación bimensual del
Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
Tercera época - Año IV - La Paz, octubre de 2013

cedla
centro de estudios para el desarrollo
laboral y agrario

- 
- 3** Las barrenderas trabajan en condiciones penosas
 - 4** Un nivel de educación superior no garantiza un trabajo de calidad
 - 8** Producción de quinua y trabajo asalariado
 - 10** Hacer empresa pública desconociendo los derechos de los trabajadores

Rentas bajas, salarios miserables, precariedad...

¡No hay derecho..!

CAMBIOS QUE NO LLEGAN

A diez años de la “guerra del gas”, dos palabras sintetizan el trayecto recorrido: impunidad y continuidad.

Transcurridos diez años, los pobladores de El Alto y el pueblo en su conjunto continúan esperando justicia para acabar con la impunidad. También siguen esperando cambios sustanciales en sus condiciones de vida y de trabajo mientras que las reivindicaciones de la llamada agenda de octubre tomaron otro rumbo, más afín a los intereses empresariales, de los nuevos ricos y del capital extranjero. Para muestra dos botones: la “nacionalización de los hidrocarburos” del MAS promovió la mayor participación de las empresas transnacionales en la producción y el control de las reservas de hidrocarburos; la reforma del sistema de pensiones impuesta por el gobierno continuó la orientación neoliberal liberando al Estado y a los empresarios de la responsabilidad de financiar las rentas de jubilación.

Precisamente, casi a mediados de septiembre de este año, el gobierno de Morales ratificó la vigencia del cuestio-

nado Sistema Integral de Pensiones, firmando un acuerdo con la dirigencia de la Central Obrera Boliviana y, con ello, la perpetuación de las rentas bajas de los trabajadores. El convenio fue calificado por varias organizaciones laborales como una traición de los directivos de esta entidad matriz.

Y si de hacer un balance de los 10 años se trata, la situación de la mayor parte de los trabajadores cambió para mal, sus empleos son menos productivos y más precarios, mientras que el ejercicio de sus derechos laborales está en un franco retroceso. Entre otros muchos casos, las condiciones de trabajo en una empresa concesionaria de aseo urbano y en una empresa pública, se analizan en esta nueva entrega del Alerta laboral.

Pero el 2013 también invita a dirigir la mirada hacia otros mundos como el rural, a propósito de la declaración del año internacional de la quinua que estuvo acompañada de un gran despliegue

de ofertas para el acceso a recursos productivos destinados a fortalecer la producción de este grano para la exportación. Esta actividad que se desarrolla en las comunidades del Altiplano sur del país ha cobrado un fuerte dinamismo y se sustenta en la contratación de trabajo asalariado sin derechos laborales, por parte de “campesinos” con mayores extensiones de tierras y de capital.

La impunidad y la continuidad de un modelo de desarrollo que sigue apostando por la exportación de recursos naturales con escaso valor agregado y la mayor explotación del trabajo, siguen jugando en contra de la satisfacción de las necesidades y expectativas de cambio del pueblo y de los trabajadores.


Javier Gómez Aguilar
**DIRECTOR EJECUTIVO
CEDLA**

Café tinto



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

Visítanos www.cedla.org

Síguenos en:  

Visita también la página del Observatorio de Empleo y Seguridad Social **OBESS**

Alerta laboral

Director Ejecutivo
Javier Gómez

Coordinación general
Unidad de Comunicación

Producción editorial
Unidad de Comunicación

Escriben
Carlos Arze, Bruno Rojas,
Enrique Ormachea,
Caroline Juneau

Edición
Unidad de Comunicación

Diseño, armado
Milton Iniguez

Ilustraciones - Fotografías
Gonzalo Llanos, CEDLA

Fotografía de tapa
Claire Veale

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

"Es bien sacrificado el trabajo; por ejemplo, mi hoja de ruta es para recorrer 4.200 metros y a veces se hacen hasta 7.000. En las calles nos encontramos con excrementos de perros y hasta con gatos y perros muertos, estamos expuestos a la tierra y al humo que botan los autos, a los malos olores, y ese riesgo de infectarnos es lo peor, porque los barbijos que nos dan no nos protegen como debe ser (...) caminamos mucho y estamos en el sol, en la lluvia y en el frío". (Trabajadora barrendera, 2012)

Entre la basura y la pobreza

Las barrenderas trabajan en condiciones penosas

Los servicios de barrido y recojo de basura en varias ciudades capitales del país como La Paz, fueron conferidos a empresas privadas nacionales y extranjeras bajo contratos de concesión de operaciones. En la capital paceña¹, el aseo urbano está a cargo de dos empresas privadas, una de las cuales cubre el 85% de esta urbe.

La compañía dispone de medios de transporte mecanizados, empero, una buena parte del recojo de residuos sólidos es manual, realizado por 400 barrenderos y barrenderas que usan herramientas simples como escobas, un basurero de lata y una bolsa de plástico para acopiar la basura y 200 trabajadores encargados de otras tareas de limpieza y de apoyo (choferes, ayudantes, supervisores, etc.). Algo más del 70% son mujeres dedicadas casi exclusivamente al barrido y recojo de basura, que es la tarea más dura y sacrificada de todo el proceso de trabajo y donde las condiciones laborales son precarias.

Hasta 2011, gran parte de los trabajadores contaban con contratos a plazo fijo y eventuales; hoy, gracias a su lucha, la mayoría tienen contratos indefinidos bajo el amparo de la Ley General del Trabajo.

JORNADAS INTENSAS DE TRABAJO

En general, la jornada diaria contempla ocho horas de trabajo. Sin embargo, existen varios momentos y circunstancias en los que se extiende, horas extraordinarias que no son pagadas a las trabajadoras barrenderas, tal como testimonia una de ellas: **"A veces trabajamos en horario nocturno y eso no es reconocido por la empresa"**.

La jornada semanal comprende seis días de trabajo, incluyendo a los feriados como días hábiles. Además, mensualmente las barrenderas deben cumplir por lo menos una de las dos jornadas dominicales establecidas por la empresa, percibiendo un pago doble y no triple, como lo determina la legislación laboral vigente en el país.

El trabajo diario es intenso y esforzado con los riesgos que implica trabajar en las calles. Cada trabajadora cubre en promedio una "ruta" de cinco kilómetros cada día como parte de la planificación dispuesta por la empresa.

SALARIOS "BASURA"

Hasta julio de 2012, las trabajadoras y trabajadores barrenderos percibían un salario básico promedio de 924 bolivianos (132,7 dólares al tipo de cambio de 1 dólar = Bs 6,96) inferior al salario mínimo nacional vigente en ese año (1.000 bolivianos), representando apenas el 51% del costo de una canasta normativa alimentaria (1.792 bolivianos calculado para 2011). Esta situación provocó que en ese año, las trabajadoras organizadas protagonicen un paro de 48 horas, demandando la mejora de las remuneraciones y el reconocimiento de otros derechos laborales. La medida permitió, entre otras conquistas, la nivelación de los salarios al mínimo nacional vigente en 2012 (1.000 bolivianos). Este incremento no cambió la situación. Hoy, el total ganado mensual de una trabajadora no supera los 1.300 bolivianos. Con los descuentos de ley, el salario efectivo continúa cerca del mínimo nacional.

Los bajos salarios de las barrenderas contrastan con las altas remuneraciones del gerente general (32 mil bolivianos) y con las onerosas ganancias de los empresarios.

TRABAJANDO EN LA INSEGURIDAD

Los implementos y medidas de seguridad industrial son insuficientes e inadecuados. Según revelan las trabajadoras, tanto el overol como el barbijo son elaborados con telas comunes y no especiales e indicadas para las labores de aseo urbano. Esta falencia pone en riesgo la salud y la vida de las barrenderas como advierte una de ellas: **"Por la contaminación, dos de nuestras compañeras contrajeron cáncer de pulmón; una de ellas murió. El barbijo no nos cubre del humo de los autos ni del mal olor de la basura"**².

INTERPELANDO A LA ALCALDÍA

La situación descrita interpela al Gobierno Municipal de La Paz cuyas autoridades señalaron que la mejora de las condiciones laborales es un

problema entre la concesionaria y los trabajadores. La ley de Municipalidades 2028 y el DS 27328 que establece los "procesos de contratación de bienes, obras, servicios generales y de consultoría" para las entidades públicas, liberan a la municipalidad y a las instituciones estatales en general de la responsabilidad de cumplir con las obligaciones laborales de los trabajadores al contratar empresas privadas para la atención de un servicio público como el aseo urbano. Tal como demandaron las trabajadoras, la alcaldía debería intervenir para evitar que la empresa contratada continúe malogrando las condiciones y derechos de los trabajadores.

LA IMPORTANCIA DE ESTAR ORGANIZADOS

Las trabajadoras y trabajadores están organizados en un sindicato, instrumento con el cual lograron algunos cambios en sus condiciones laborales y sobre todo fortalecerse como colectivo: **"En el sindicato estamos bien definidos, ahora las compañeras han aprendido a estar más unidas y así vamos a conseguir mejor trato"** (Dirigente sindical). La chispa de la organización se extendió a otros trabajadores del aseo urbano del país, cuyas condiciones y derechos laborales están en similar situación que la de sus compañeros de clase en La Paz. Asimismo se tradujo en la creación de la Federación de Trabajadores del Aseo Urbano de Bolivia.

NOTAS

- http://www.lapaz.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=802&Itemid=299
- Página Siete, 14/08/12

"Por la contaminación, dos de nuestras compañeras contrajeron cáncer de pulmón; una de ellas murió. El barbijo no nos cubre del humo de los autos ni del mal olor de la basura"

Según datos de la OIT, a octubre de 2012, la tasa de desempleo urbano de los jóvenes en América Latina llegó a 14,9%, lo que representa más del doble de la tasa general de desempleo promedio en la región de 6,7%¹. De los 106 millones, siete millones están desempleados. Entre los jóvenes que trabajan, menos del 10% tiene un trabajo estable, 30 millones trabajan en el sector informal, solamente 35% tiene seguro médico y apenas el 3 de 100 jóvenes están afiliado a algún sistema de pensiones en la región².

Los jóvenes en Bolivia

Un nivel de educación superior no garantiza un trabajo de calidad

JÓVENES CON FORMACIÓN, PERO DESEMPLEADOS

A pesar de la disminución de la tasa de desempleo en los últimos años en Bolivia, la cual pasó de un 11% en 2009 a 7,9% en 2011 según datos del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), los jóvenes continúan en una situación de vulnerabilidad: entre los 15 y 19 años, la tasa de desempleo llegó a un 19,2%; entre los 20 y 24 años a un 20,5%, y entre la población de 25 y 34 años la tasa se situó en 12,7%.

Actualmente, los jóvenes recién graduados no encuentran trabajo en el área que estudiaron y se les dificulta la posibilidad de encontrar un primer empleo. La mayoría debe conformarse con trabajar en un sector que no está al nivel de sus expectativas, y en la mayoría de los casos, en labores que no se relacionan con los estudios que emprendieron. La tasa de desempleo ilustrado juvenil se situó en 18%, y hasta un 22,5% en las mujeres jóvenes. Solamente el 53% de los profesionales se desempeñó en un ámbito para el que fue formado.

Según el CEDLA, en general, la tasa de desempleo urbano en las ciudades del eje de las personas que alcanzaron un nivel educativo superior (estudiantes o personas con títulos a nivel técnico o profesional) fue del 10,5%; siguen los que cursaron sus estudios secundarios con una tasa del 8% y los que no alcanzaron ningún grado de educación una tasa menor del 6,4%³. Tal parece que tener un



Jóvenes hacen fila para postular a un trabajo en la ciudad de La Paz

nivel de educación superior ya no garantiza encontrar un trabajo de calidad. Está comprobado en todas las ciudades del eje central, y particularmente en La Paz, que en cuanto más elevado es el grado de educación, mayor es la tasa de desempleo, hasta 12,1% para las y los jóvenes que se graduaron con licenciatura y/o postgrado⁴.

Miguel Ticona, un joven paceño de 30 años, licenciado en ciencias de la educación en el 2012, aún no ha podido ejercer su profesión: **“hace un año y medio que me gradué, pero nada más encontré empleos eventuales”**. Miguel dice que hay pocas ofertas de trabajo en el sector de la educación y piensa que no se difunde de manera apropiada el propósito de la carrera: **“la mayoría de los puestos que me interesan están ocupados por administradores o psicólogos”**. Miguel sigue optimista y tiene confianza en encontrar un empleo acorde a sus aspiraciones, con una remuneración apropiada: **“la remuneración es un problema para mí hoy en día”**.

¿Y EL EMPLEO DE CALIDAD?

Tal como fue expuesto en el Estudio de Mercado Laboral de Bolivia (FUNDA PRO 2011)⁵, hay una discordancia entre la demanda del sector

productivo y la oferta de jóvenes diplomados formados en la educación superior. Existe una sobreoferta de profesionales en algunas áreas, y esto tiene como consecuencia la generación de altas tasas de desempleo juvenil, sobre todo entre jóvenes recién diplomados de las universidades y/o institutos de educación superior. Las formaciones impartidas por estas instituciones no están acordes a la realidad productiva del país⁶.

Lourdes Poma Chura, joven diplomada en Lingüística de 27 años, lleva cinco meses buscando trabajo: **“salimos a patadas, como dicen, de la universidad, con pocos conocimientos del mercado laboral y pocos conocidos que nos podrían orientar en nuestras nuevas carreras profesionales”**. Además, para poder subsistir y atender

La mayoría de los jóvenes recién graduados debe conformarse con trabajar en un sector que no está al nivel de sus expectativas, y en la mayoría de los casos, en labores que no se relacionan con los estudios que emprendieron

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

Capítulo quinto

Derechos sociales y económicos, Sección III – Derecho al trabajo y al empleo

Artículo 48 - VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Octubre de 2013

La falta de oportunidades profesionales para las y los jóvenes ha llevado como consecuencia que muchos se cansaron de buscar

sus necesidades, muchos jóvenes deben seguir viviendo con sus padres, hasta dependen financieramente de ellos, lo que retrasa o no permite que la o el joven pueda desenvolverse por su cuenta y empezar su propia vida independiente. Es el caso de Lourdes, que sigue viviendo con su madre: “me da techo y comida.”

Según el informe **Trabajo Decente y Juventud en América Latina** de la OIT, publicado en el año 2010, el crecimiento económico en esta región, potenciado por la exportación de materias primas y la demanda internacional, no ha propiciado la inserción laboral de los jóvenes⁷. En Bolivia, una de las razones de estas tasas de desempleo juvenil tan elevadas es el contexto laboral actual que requiere trabajadores con menos calificaciones⁸. La economía nacional está actualmente orientada al “comercio y a los servicios de baja productividad por lo que tiene una limitada capacidad para generar y multiplicar empleos de calidad”⁹ y, según el estudio de FUNDA PRO (2011), existe una ruptura entre la oferta de profesionales y la demanda, que requiere menos profesionales.

Las ramas de actividad con mayor crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) se caracterizan por su baja asimilación de mano de obra¹⁰. Se estimó que el PIB de Bolivia crecerá un 4,8% en 2013¹¹; los sectores que impulsan este crecimiento son la extracción de hidrocarburos, minerales y la industria manufacturera. Sin embargo, las exportaciones en 2012 generaron hasta 11,765 millones de dólares con limitado impacto en la creación de fuentes de trabajo. Desafortunadamente, la mayoría de los jóvenes no se benefician del crecimiento económico que vive el país actualmente.

DESALIENTO DE LOS JÓVENES

La crisis del empleo se manifiesta en la baja calidad de

los empleos y la poca creación de empleos de calidad. El desaliento generado por esta situación lleva a muchos jóvenes a la inactividad. La falta de oportunidades profesionales para las y los jóvenes ha llevado como consecuencia que muchos se cansaron de buscar, desanimados por las altas tasas de desempleo que prevalecen y prefieren esperar momentos más favorables. Uno de los problemas principales es que los jóvenes de estas edades cuentan con menor experiencia laboral y los empleadores más bien priorizan personas que cuentan con experiencia. En consecuencia, los jóvenes pasan por periodos de desempleo más largos antes de poder encontrar un trabajo fijo, además de conformarse con empleos precarios, muchas veces en la informalidad.

El futuro laboral de los jóvenes sigue inseguro y con muchos desafíos a superar. Se requiere la adopción de políticas específicas por el Estado destinadas a mejorar las oportunidades de los jóvenes en el mercado laboral y la creación de nuevos empleos de calidad, fuera de la informalidad, a tono con cambios sustanciales en la economía nacional.

NOTAS

1. OIT-CEPAL, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, Crisis y recuperación del empleo juvenil, Octubre 2012, http://www.eclac.org/de/noticias/documentosdetrabajo/7/48267/2012-847-CEPAL-OIT_7_WEB.pdf
2. OIT reporta niveles históricos de desempleo juvenil, 12 de agosto 2010, <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=18955#>. UXiChL.VLP9g, consultado 25 abril 2013.
3. Pérez, Mariana, El desempleo ‘ilustrado’ afecta al 10% de profesionales jóvenes, La Razón, 6 de mayo de 2012, http://www.la-razon.com/sociedad/desempleo-ilustrado-afecta-profesionales-jovenes_0_1609039098.html
4. Escobar de Pabón, Silvia. Situación del Empleo en tiempos de cambio, CEDLA, La Paz: CEDLA, agosto de 2009, p.38
5. Estudio de mercado laboral en Bolivia, FUNDA PRO, 2011. <http://www.educapro.org.bo/estudio.php>, consultado 2 de mayo 2013
6. Galleguillos Loayza, Mario. Sobre el estudio de mercado laboral, <http://www.educapro.org.bo/embl.php>, consultado el 16 mayo 2013.
7. OIT, Trabajo decente y juventud en América Latina, Lima, 2010, p.14.
8. Escobar de Pabón, Silvia, Situación del Empleo en tiempos de cambio, CEDLA, La Paz: CEDLA, agosto de 2009, p.36
9. Eróstegui Torres, Rodolfo. Trabajo Decente: Diagnóstico Nacional Bolivia, Programa Laboral de Desarrollo PLADES, La Paz, Bolivia, 2010, p.15.
10. FUNDA PRO, 2011. <http://www.educapro.org.bo/estudio.php>.
11. La Razón Digital. El FMI proyecta para Bolivia un crecimiento del 4,8% del PIB y una inflación de 4,6% para este año, 16 abril 2013. http://www.la-razon.com/economia/FMI-proyecciones-Bolivia-crecimiento-PIB_0_1816018442.html, consultado 19 abril 2013. ∴



Octubre de 2013

ACUERDO COB - GOBIERNO:

Perpetuación de las rentas bajas

En 2010, con la complicidad de los principales dirigentes sindicales de la COB encabezados por Pedro Montes, se aprobó la reforma al sistema de pensiones propuesta por el gobierno de Evo Morales mediante la Ley 065. Dicha norma fue denunciada por los trabajadores en las últimas movilizaciones de este año como una traición de la dirigencia cobista, porque ratificaba la ausencia del aporte estatal y sólo permitía acceder a jubilaciones “solidarias” que representan entre el 56% y el 70% del total del referente salarial, financiadas en gran parte por los mismos trabajadores. El martes 10 de septiembre, la alta dirigencia de la Central Obrera Boliviana (COB) y el Gobierno suscribieron un acuerdo que modifica parcialmente esa ley, pero que no resuelve el problema de las rentas bajas, ni las discriminaciones que suscita, frustrando la lucha de los trabajadores de base movilizados por más de 16 días durante el mes de mayo de este año.



Personas de la tercera edad esperan por su renta mensual

contemplaba la elevación de los límites máximos a 4.000 y 3.200 bolivianos, para los trabajadores mineros y el resto de asalariados, respectivamente. Ante la negativa de los trabajadores y el crecimiento y radicalización de su movilización, el gobierno optó por la represión violenta, la persecución y apresamiento de dirigentes e incluso por la convocatoria a organizaciones campesinas afines para que se movilizan enfrentando a los trabajadores.

El corolario de la larga y sacrificada lucha de las bases fue, por un lado, la elaboración por los dirigentes de la COB, de un listado de demandas tales como la modificación de 12 artículos de la Ley 065 y 19 artículos del Decreto Supremo reglamentario 0822 y la aprobación de la participación de tres delegados de la COB en el directorio de la Gestora Pública de la Seguridad Social, entre otras y, por otro lado, el levantamiento de la huelga general, sin haberse alcanzado ninguna solución favorable a la demanda laboral. Así, la máxima dirigencia sindical capituló ante el gobierno —confirmando con ello la susceptibilidad de las bases sobre su afinidad política con el gobierno del MAS— y entró a un dilatado proceso de negociación con las autoridades, tiempo en el que no dejó de lanzar furibundos discursos anti oficialistas.

Las negociaciones desarrolladas bajo la prepotente amenaza del gobierno de cambiar la ley sin consultar más a la dirigencia de la COB, se extendieron hasta el 10 de septiembre y dieron lugar a la firma de un convenio que consolida la tercera propuesta del gobierno, hecha cuatro meses antes; es decir, que la disputa retrocedió a su punto de inicio. Este convenio fue apoyado, además, por los máximos dirigentes nacionales de sectores como el magisterio urbano, magisterio rural, mineros,

fabriles, salud y otros que con esta actitud socavan la confianza de las bases en la organización sindical.

NUEVA REFORMA DISCRIMINATORIA QUE CONDENA A RENTAS MISERAS

El convenio en cuestión determina la modificación de los límites máximos de la escala de la Pensión Solidaria puesta en vigencia por la Ley 065 en diciembre de 2010 y el cálculo del referente salarial, es decir, dos artículos de la ley y uno del decreto reglamentario. Este resultado está muy lejos, inclusive, de la última demanda de los dirigentes. Un segundo convenio prevé la realización de mesas técnicas para aprobar el Reglamento de Inversiones del Sistema Integral de Pensiones (SIP), la reglamentación de Recargos, consultores y prestaciones del SIP y la elaboración del Manual de Calificación de Invalidez.

La modificación de la escala de la Pensión Solidaria consiste en el incremento de los límites superiores de la misma, tanto para trabajadores mineros como para el resto de los sectores (Cuadro 1).

Como se puede ver en el cuadro 1, la modificación de las escalas no significó un cambio relevante.

Una mirada en detalle nos permite ver, además, que:

- i) El incremento promedio de los límites mínimos alcanza al 8% respecto a los niveles aprobados en la Ley 065; el incremento promedio de los límites máximos para los mineros es de 6% y el de los límites para el resto de los sectores es de 12%.
- ii) En todos los casos el incremento, después de tres años, resulta menor al incremento salarial acumulado, en el mismo período que fue de 26%; es decir, que el incremento

...debido a los bajísimos niveles salariales prevalecientes en el mercado laboral boliviano, al interior del mismo régimen “solidario” se presentarán numerosos casos de discriminación

de las rentas solidarias constituye menos de la mitad del incremento salarial de los trabajadores activos, por lo que las rentas de los jubilados, que son sólo una fracción de los salarios que percibían, se alejan cada vez más de estos.

- iii) En el caso de los límites máximos para los jubilados con 10 y 15 años de aportes, en la Ley 065 equivalían al **70% y 100% del Salario Mínimo Nacional** del año 2010. Con el convenio, se reducen en términos relativos y representan sólo el **47% y 67% del Salario Mínimo Nacional** del presente año, lo que revela su disminución relativa.

Por otra parte, como sucedía con la Ley 065, el régimen “solidario” resulta discriminando a los trabajadores que perciben más de **5.714 bolivianos** si se trata de mineros, y más de **4.571 bolivianos**, si pertenecen a otros sectores, puesto que, aun habiendo aportado por 35 años, **no podrán acceder a una renta solidaria**. Para ellos, regirá únicamente el cálculo basado en sus aportes individuales al sistema de capitalización individual. De acuerdo a cálculos nuestros tomando en cuenta un sueldo promedio de un empleado del sector privado, una rentabilidad optimista de 10% anual y un incremento salarial, también optimista de 10% anual, sólo le permitiría cubrir una renta equivalente al 22% de su referente salarial². Aún en el caso de trabajadores que tienen derecho a la Compensación de Cotizaciones (CC) del extinto sistema de reparto, la renta calculada bajo esos parámetros apenas sobrepasa el 40% del último salario percibido³.

Además, debido a los bajísimos niveles salariales prevalecientes en el mercado laboral

boliviano, al interior del mismo régimen “solidario” se presentarán numerosos casos de discriminación. Como señala el dirigente Óscar Tapia de la COB en una entrevista a medios de comunicación⁴, es probable que mientras un trabajador minero con 35 años de aportes obtenga una renta solidaria de 4.000 bolivianos que representa el límite máximo de la nueva escala (siempre que no gane más de 5.714 bolivianos), otro trabajador, fabril con el mismo número de años de aportes, apenas acceda a una renta de 1.400 bolivianos, que representa el límite mínimo de la escala.

Con todo, el caso de discriminación más destacable —junto a los de militares y policías que percibirían rentas equivalentes al 100% de sus sueldos— es el de las cooperativas mineras. Estas, al ser consideradas empresas de carácter social, no pagan los aportes Patronal Solidario ni Minero Solidario —como ocurre con las empresas formales— y sólo cancelan el 2% de sus ventas declaradas para cubrir los restantes aportes: del asegurado, solidario del asegurado

y las primas de riesgo. Empero, el cooperativista puede acceder a una renta financiada por el Fondo Solidario.

La dirigencia de la COB, al aceptar este tratamiento discriminatorio para los trabajadores que perciben un salario aunque sea levemente superior a los de la escala solidaria, confirma que nunca estuvo de acuerdo con la fijación del Salario Mínimo Vital de 8.000 bolivianos —presentado en varias ocasiones en el Pliego Petitorio de esa organización al gobierno— pues lo considera excesivo. Eso, en parte, explica también su actitud conciliadora con el gobierno y los empresarios en las sucesivas movilizaciones por el salario protagonizadas por los trabajadores.

DESPLOME DE LA RENTABILIDAD DE LOS FONDOS Y GANANCIAS DE LAS AFP

Esta salida que ha consensuado el gobierno con la alta dirigencia de la COB ocurre en un

Cuadro 1
Escala de la pensión solidaria (En bolivianos)

General	Ley 065		Convenio sept. 2013	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Años				
10	-	476	-	560
15	-	679	-	800
20	890	1540	950	1660
25	1100	2200	1200	2290
30	1200	2400	1300	2700
35	1300	2600	1400	3200
Mineros	Ley 065		Convenio sept. 2013	
Años	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
10	-	476	-	560
15	-	679	-	800
20	890	2700	950	2820
25	1100	3200	1200	3290
30	1200	3700	1300	4000
35	1300	3700	1400	4000

Cuadro 2
Pagos total y per cápita de la fracción solidaria (En bolivianos)

	2010	2011	2012	2013*
Pagos Fracción Solidaria (FS) en Bs.	7.100.000	43.600.000	121.600.000	25.700.000
Número de jubilados con pensión solidaria	2.232	11.742	19.334	20.452
Pago mensual per cápita de FS	265,08	309,43	524,12	628,30

Nota: (*) Enero y febrero.

Fuente: Boletines mensuales del Viceministro de Pensiones y Servicios Financieros

La alta dirigencia de la Central Obrera Boliviana (COB) y el Gobierno suscribieron un acuerdo que modifica parcialmente esa ley, pero que no resuelve el problema de las rentas bajas, ni las discriminaciones que suscita, frustrando la lucha de los trabajadores de base

momento particularmente crítico para el sistema de pensiones, reflejado en la caída estrepitosa de la rentabilidad de los fondos de ahorros laborales. En efecto, según información de la Autoridad de Pensiones y Seguros (APS), la rentabilidad nominal mensual promedio de los fondos administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en el mes de agosto de este año fue de **3,94%**, tasa que representa menos de la mitad de su similar del mes de diciembre de 2010 que llegó a **8,07%** y es aún menor que la tasa para diciembre de 2005 que fue de **8,6%**.

Sin duda, el desinterés del gobierno por el futuro de los trabajadores, la ineficiente gestión de las autoridades responsables del sistema de pensiones y una sospechosa tardanza en la creación de la Gestora Pública y la transferencia de los fondos de manos de las AFP a esa entidad estatal, son los factores responsables de esa situación que amenaza con deprimir más todavía el nivel de las futuras rentas de los trabajadores. El viceministro Mario Guillén y el dirigente del magisterio Jorge Valdivieso han declarado que eso no afectaría a los trabajadores porque el nuevo régimen solidario garantiza que reciban jubilaciones fijas⁵. Lo que el funcionario y el dirigente no dicen es que la caída en la rentabilidad de los fondos afectará a un número importante de trabajadores que, para acceder a una renta relativamente adecuada, deberá extender el número de años de trabajo; peor aún, eluden mencionar que el impacto de la caída de la rentabilidad sobre el nivel de las rentas llevará a que la Fracción Solidaria, que consiste en la diferencia entre la renta personal calculada y la renta correspondiente a la escala solidaria, sea mucho más elevada de lo que actualmente es —especialmente en el caso de los trabajadores que no tienen derecho a la Compensación de Cotizaciones— presionando de esta forma sobre la sostenibilidad de todo el sistema. El cuadro 2 muestra que esa fracción en términos per cápita se ha duplicado en los dos años de vigencia de la reforma.

Durante este gobierno las AFP siguen obteniendo pingües ganancias por una pésima administración de los recursos de los trabajadores y con un elevado costo burocrático

En el mismo sentido, el ministro Arce ha afirmado que la diferencia con las altas tasas de rentabilidad registradas por esos fondos en los primeros años de la década pasada reside en que el Estado “subvencionaba” a los mismos y que ahora el TGN dejó de otorgar ese beneficio, por lo que la rentabilidad debe depender de las inversiones que haga la Gestora Pública⁶. Tal afirmación sugeriría que los gobiernos neoliberales hacían una generosa concesión a los trabajadores, desconociendo que fueron los fondos de los trabajadores, los que financiaron a un fisco insolvente en ese tiempo y que aún hoy en día otorgan financiamiento al Estado y permiten inversiones privadas, ofreciendo un ahorro de gran magnitud y de largo plazo. Lo más grave es que esa postura contrasta con la emisión —esa sí generosa— de los “bonos soberanos” que permiten a capitalistas del extranjero obtener jugosos negocios en plena crisis, merced a las tasas de interés que cobran y que subieron de **4,87%** a **5,95%** entre la primera y segunda emisión⁷. En otras palabras, el gobierno vuelve a anteponer los intereses del capital extranjero a las necesidades de los trabajadores.

Finalmente, es importante mencionar que en contraste con la situación de creciente debilidad de los fondos de pensiones, las AFP se mantienen en la administración a pesar de la reforma del 2010 que prometía liquidar el sistema privatista impuesto por los gobiernos neoliberales, y siguen obteniendo importantes ganancias. De acuerdo a la información del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, las dos empresas habrían obtenido en el año 2012 una utilidad neta de **6,7 millones de dólares**, obtenida a partir de un ingreso por comisiones —pagadas con el 0,5% del salario de cada afiliado— superior a los **30 millones de dólares** y un gasto administrativo de más de **21 millones de dólares**, montos que muestran que durante este gobierno las AFP siguen obteniendo pingües ganancias por una pésima administración de los recursos de los trabajadores y con un elevado costo burocrático.

En conclusión, el acuerdo establecido por la dirigencia

nacional de la COB con el gobierno de Evo Morales, condena a los trabajadores bolivianos a seguir percibiendo de las miserables jubilaciones a las que les sometió la reforma neoliberal de los años noventa, imponiéndoles la renuncia a un porcentaje elevado de su último salario para poder jubilarse. Además, presiona negativamente sobre las aspiraciones de superación en el trabajo, pues opera en contra de los incrementos salariales, excluyendo a los trabajadores que perciban un ingreso mayor a de la escala “solidaria”. El acuerdo, en general, afianza una ley cuestionada por los trabajadores, y quienes lo suscribieron pretenden que la norma aplaque el descontento y dure por varias décadas.

NOTAS

1. La demanda de una renta equivalente al 100% del último salario fue planteada por algunos sectores entre los que destacan varias federaciones departamentales de maestros urbanos; en el caso de los mineros de Huanuni, su Asamblea de 6 de mayo planteó la jubilación con el 70% del promedio de las últimas 24 boletas de pago, sin límites en el monto salarial.
2. En una carta al presidente Evo Morales, el ministro Luis Arce Catacora sostiene que un trabajador que aporte 10% de su salario, sólo podría financiar una renta equivalente al 30% del mismo durante su vida activa (Cite MH/ VPSF/DGPS/ USSOLPS/No. 0380/2008).
3. Revisión propia de Declaraciones de Pensión de Vejez y de Pensión Solidaria de Vejez de varios trabajadores.
4. Entrevista en www.erbol.com.bo de septiembre 13 de 2013.
5. La Razón, julio 2 de 2013.
6. La Razón, agosto 27 de 2013.
7. La Razón, agosto 16 de 2013.



El actual boom de precios de la quinua ha dado un gran impulso a la producción mercantil de este grano transformando las relaciones sociales de producción en los ayllus del Altiplano sur del país. Es cada vez más visible advertir que en el seno mismo de estas comunidades una fracción minoritaria de “campesinos” están acumulando progresivamente importantes extensiones de tierras en espacios correspondientes a la propiedad colectiva.

Por ello, la producción de quinua ya no se la realiza con base “en el esfuerzo propio” o en el “trabajo propio” sino a través de fuerza de “trabajo ajena”, es decir con base en la contratación de peones y jornaleros asalariados provenientes de las comunidades o de otras. El trabajo asalariado —es decir las relaciones capitalistas de producción— fue introducido en todas las fases del cultivo de la quinua.

LOS OBREROS DE LA QUINUA

Debido a la inexistencia de una adecuada tecnología que permita un proceso masivo de maquinización de la cosecha, esta fase del cultivo es la que mayor cantidad de fuerza de trabajo asalariada requiere. Para esta fase llegan peones en camionadas al Altiplano sur, contratados en su mayoría en la localidad de Challapata o en los centros urbanos cercanos, y que provienen de comunidades del norte de Potosí y cercanas a Challapata. También se contrata a jornaleros entre los campesinos pobres de las mismas comunidades quinueras.

Durante la cosecha los peones asalariados van trabajando en los diferentes predios existentes en las comunidades. Después de dos o tres días de cosecha en el predio de un comunario, pasan a cosechar la quinua de otro propietario. Así como hay productores que contratan cuatro o cinco trabajadores, hay otros propietarios de mayores superficies cultivadas de quinua que llegan a contratar a 10, 15 y hasta más de 20 jornaleros simultáneamente.

La contratación de esta fuerza de trabajo contempla el salario en especie (alojamiento, desayuno, almuerzo y cena) y en dinero. En la cosecha de 2011, los jornales —dependiendo de las zonas— oscilaban entre 70 y 120 bolivianos. En algunas zonas con problemas de escasez de fuerza de trabajo los jornales fueron más altos.

Otras fases culturales que demandan importantes volúmenes de fuerza de trabajo asalariada son las de post cosecha, que implican tareas de secado o emparve, trilla, venteo y almacenamiento. Para cada una de estas actividades existen peones o jornaleros especializados, pues, así como hay “alistoras” que realizan el emparve, hay trilladores —generalmente maquinistas o choferes de movlidades con las que se desgrana el cultivo cosechado— y jornaleros que realizan el cernido y venteo del grano. Asimismo, existen cargadores, que necesariamente son hombres fuertes pues deben cargar los sacos de quinua a los camiones (propios o de intermedia-

Producción de quinua y trabajo asalariado

rios) que transportan el producto a los mercados o a los lugares de almacenamiento de los productores.

La fase de preparación del terreno y la siembra, por su alto nivel de mecanización en las zonas planas o pampas, no requiere de grandes volúmenes de trabajadores. Sin embargo, una parte de los tractoristas que desarrollan estas tareas son trabajadores asalariados de los dueños de la maquinaria agrícola propia o contratada por los productores; es decir, se trata de una fracción de obreros más bien “modernos”, especializados con un alto nivel de productividad. Sólo en las laderas donde todavía predomina el sistema manual, se recurre a la contratación de jornaleros para tareas manuales en estas fases.

En la fase de control de plagas todavía predomina entre los más pequeños productores el uso de fuerza de trabajo familiar; sin embargo, entre los productores medianos y grandes se ha extendido el uso de fuerza de trabajo.

LA NECESIDAD DE ORGANIZAR SINDICATOS DE OBREROS AGRÍCOLAS

La estructura social de las comunidades del Altiplano sur del país se caracteriza por la presencia de las clases sociales antagónicas propias del capitalismo: pequeños, medianos y grandes productores capitalistas así como obreros asalariados, quedando muy pocos productores directos que aún podrían ser catalogados como campesinos, pues producen con el concurso exclusivo de fuerza de trabajo familiar.

En este sentido, en las comunidades de esta región, una minoría ha acaparado la mayor parte de las tierras y de la producción de quinua que es producida por peones asalariados que provienen tanto de la propia comunidad como de otras comunidades de la zona. Los capitalistas



Trabajador asalariado revisa la calidad de la quinua antes de su cosecha

y pequeños capitalistas productores de quinua —muchos de los cuales son dueños de tractores, intermediarios e industriales de la quinua— son, pues, los nuevos amos de las comunidades.

Por tanto, en la medida en que la “comunidad” ya está marcada por estas diferencias sociales, lo que corresponde es la organización independiente de estos peones y jornaleros asalariados al margen de las organizaciones gremiales que agrupan supuestamente a “campesinos” o “pequeños productores” que representan, en realidad, a los nuevos amos de las comunidades. ❦

En junio de 2012, más de 1.800 trabajadores fueron despedidos intempestivamente al entrar en quiebra el consorcio América Textil, AMETEX, sin recibir hasta ahora sus beneficios sociales.

Con la intervención del Estado, fueron contratados como nuevos obreros por la Empresa Nacional Textil, ENATEX, conculcando los contratos vigentes y los derechos laborales adquiridos. Sus salarios disminuyeron significativamente, la antigüedad laboral se esfumó y otros derechos conquistados se redujeron a cero. Su futuro es incierto, pues no saben si la nueva empresa continuará y sus beneficios sociales serán cancelados.

En los caminos de la “economía plural” Hacer empresa pública desconociendo los derechos de los trabajadores

El Decreto Supremo N° 1253 de 11 de junio de 2012 determinó la creación de la Empresa Nacional Textil, ENATEX, como una entidad pública nacional estratégica (EPNE) orientada a la “producción y comercialización de productos del complejo productivo textil, procurando la generación de empleo digno. (Art. 4). La nueva empresa estatal comenzó a operar en las cinco empresas alquiladas del quebrado consorcio América Textil S.A. AMETEX¹, por 45 mil dólares mensuales, por un período de tiempo aún no definido y con la posibilidad de compra a futuro de todas sus instalaciones.

Según autoridades ministeriales y el principal accionista del consorcio, la operación permitiría salvaguardar los bienes de la factoría con el fin de “preservar” los empleos de más de 1.800 trabajadores despedidos de la

Los 1.870 trabajadores transferidos a ENATEX fueron contratados como “nuevos”, desconociendo los contratos pre existentes y, por ende, todos los derechos laborales adquiridos

compañía privada y garantizar el pago de los beneficios sociales adeudados. Esta pretensión es meramente discursiva ya que el objetivo apunta a dilatar y hasta eludir que la empresa sea sometida a un proceso de liquidación con cuyos recursos se cubran las deudas con los trabajadores. El gobierno, a través del Ministerio de Desarrollo Productivo, se comprometió a que en un plazo de seis meses (desde enero 2013) se procedería al avalúo del complejo productivo en la perspectiva de adquirir las factorías, para

con los recursos pagar los beneficios sociales. Las deudas son considerables, calculadas en más de 43 millones de dólares², de los cuales alrededor de 15 millones de dólares corresponde a los trabajadores.

NUEVA EMPRESA PÚBLICA DESCONOCE LOS CONTRATOS VIGENTES

Los trabajadores lograron el compromiso del gobierno para que todos los obreros y empleados de la empresa quebrada sean transferidos a la nueva empresa estatal, tarea que tardó un año en concretarse, habiéndose incorporado en julio de 2013 a los últimos 120 trabajadores vinculados a la comercialización de prendas de una de las factorías (Batt).

Sin embargo, los 1.870 trabajadores transferidos a ENATEX fueron contratados como “nuevos”, desconociendo los contratos pre existentes y, por ende, todos los derechos laborales adquiridos. Al no haberse resuelto la liquidación de la empresa y el pago de los beneficios sociales y, al haber decidido el gobierno alquilar el complejo textil, tanto los contratos originales como los derechos ganados se mantienen plenamente vigentes. Justamente, la Ley General del Trabajo dispone que “la sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes” y que “el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta 6 meses después de la transferencia” (Art. 11). Este precepto legal establece la corresponsabilidad de los propietarios transferentes a cumplir las obligaciones sociales por el plazo fijado y la continuidad de la relación laboral a favor de los trabajadores sin que la sustitución afecte los derechos adquiridos desde la contratación original. (Sandoval, 2006).

Como nuevos contratados, los obreros vieron disminuir sus salarios en torno al mínimo nacional (1.000 bolivianos) y esfumarse irremediablemente todos los beneficios ganados en muchos años. La nueva empresa reconoció parcialmente los años de trabajo acumulados bajo el nombre de “bono de experiencia”, creando cuatro niveles salariales: **1)** de 1 a 5 años, 1.000 bolivianos; **2)** de 5 a 10 años, 1.100 bolivianos; **3)** de 10 a 15



Trabajadora de la desaparecida AMETEX en plena faena en la fábrica

Octubre de 2013

años, 1.200 bolivianos y 4) más de 15 años, 1.300 bolivianos³, tergiversando la antigüedad laboral y los beneficios derivados.

Eso no es todo. Si bien el decreto de creación de la empresa pública dispone la contratación de los trabajadores bajo el amparo de la Ley General del Trabajo, los responsables de este complejo industrial buscaron imponer la transferencia de los obreros al Estatuto del Funcionario Público, bajo el argumento que, siendo ENATEX una empresa pública nacional y estratégica, los contratos deben enmarcarse en esta norma y no en la Ley señalada. La movilización de los trabajadores logró frenar que sean convertidos en servidores públicos con reducidos derechos laborales, tal como lo determina el Estatuto en cuestión.

¿Y los beneficios sociales? El gobierno incumplió varias veces los plazos de realización del avalúo, la última en septiembre de 2013, postergando la propuesta de compra del complejo industrial y con ello el pago de los beneficios sociales de los trabajadores. Si se concretaran estos compromisos y se produjera el cambio de propietario, correspondería a los trabajadores demandar la continuidad laboral y la vigencia de sus derechos conquistados, tratándose de una empresa recuperada por el Estado.

SALARIOS EN CAÍDA

Hasta julio de 2013, los salarios promedio en ENATEX eran inferiores a los pagados en el consorcio (2.500 bolivianos)⁴. Según los dirigentes sindicales consultados, antes de la modificación del monto superior de las tablas del Reglamento interno vigente (de 1.500 a 4.500 bolivianos) que fija el bono de producción en función de la productividad alcanzada⁵, los pagos promedio oscilaban entre 1.300 y 1.750 bolivianos⁶, debido a los bajos niveles de productividad alcanzados por la ausencia de mercados seguros. Los menores salarios revelaban el nivel de precariedad en que se encontraban los trabajadores de la empresa. En comparación, los subgerentes ganaban entre 7 y 13 mil bolivianos y el personal especializado del área de operaciones, según DS 1317, 28 mil bolivianos.

Por la modificación del monto superior en las tablas del Reglamento, en agosto de 2013 los salarios se incrementaron notoriamente hasta alcanzar en algunos módulos productivos montos totales superiores a los 3.000 bolivianos. Sin embargo, con-



Trabajadores de ENATEX participan de una marcha exigiendo sus reivindicaciones sociales

Los responsables de este complejo industrial buscaron imponer la transferencia de los obreros al Estatuto del Funcionario Público, bajo el argumento que, siendo ENATEX una empresa pública nacional y estratégica, los contratos deben enmarcarse en esta norma y no en la Ley señalada

siderando que la empresa no termina de consolidar mercados para su producción, esta mejora salarial no tiene perspectivas de mantenerse. De todas maneras, los incrementos que puedan darse ocultan los bajos salarios básicos establecidos en la empresa a tono con la política de contención salarial impuesta por el gobierno de Morales.

SE BUSCA DEBILITAR EL ROL DE LOS SINDICATOS

Si bien los sindicatos de las cinco empresas alquiladas fueron reconocidos, el trabajo de los dirigentes y el papel de estas organizaciones como instrumentos de representación de los intereses de los trabajadores, no están garantizados. Según los dirigentes entrevistados, la empresa busca imponer que los dirigentes, incluso aquellos declarados en comisión, no tengan el pago del bono de producción que establece el Reglamento, lo que viola los derechos laborales colectivos y coarta la labor de los directivos sindicales. En esta misma línea, también denunciaron que el gerente de la empresa habría difundido información entre los trabajadores sobre la modificación del Reglamento y sus beneficios, desconociendo la participación y el rol de los sindicatos.

TRABAJADORES MOVILIZADOS

El incumplimiento de acuerdos y las acciones de conculcación de derechos fueron combatidos por los trabajadores con medidas como el paro de brazos caídos, mitines y plantones, conscientes de que la organización y la acción colectiva son los únicos instrumentos de lucha para la defensa y conquista de sus derechos. La lucha evidenció que en una empresa pública se violan derechos igual o más que en las empresas privadas.

NOTAS

1. La empresa exportaba prendas de tejido de algodón por encargo de empresas extranjeras como Polo Men y Polo Woman, Nautica Jeans, Lee, Bintang Richards, entre otras.
2. Según información de los medios de comunicación, el patrimonio de esta empresa ascendería a 52 millones de dólares aunque en los libros llegaba apenas a 13 millones de dólares. Correo del Sur, 02/07/12, "Trabajadores de textilera AMETEX desesperados por falta de acuerdo" y La Prensa, 03/07/12, "Obreros de AMETEX paralizan medidas".
3. Página Siete, 27/11/12, "Incentivos en ENATEX varían entre 500 y Bs 1.500".
4. Según los dirigentes sindicales consultados, el promedio salarial en todas las factorías del consorcio era de 2.500 bolivianos. Entrevista julio 2012.
5. Reglamento del Factor Variable de la escala salarial aprobado por el Decreto Supremo N° 1418, 28 de noviembre de 2012. El pago adicional comienza a aplicarse desde el 34% de nivel de productividad alcanzado. Fue modificado por la Resolución Ministerial 127.2013 del 30 de julio de 2013, elevándose el monto superior en las tablas de 1.500 a 4.500 bolivianos, entre otros cambios.
6. Entrevista a dirigentes sindicales de una de las plantas de ENATEX, septiembre 2013.



12 - CONFLICTOS LABORALES

Octubre de 2013

Los trabajadores en salud pública y de algunas cajas de salud del país fueron los principales protagonistas en este periodo evidenciando una vez más que el Estado, los municipios y algunas entidades de la seguridad social de corto plazo continúan conculcando sus derechos laborales: salarios devengados de varios meses, incumplimiento del incremento salarial de 8%, descuentos arbitrarios y falta de ropa e implementos de trabajo adecuados, entre los más recurrentes. No faltaron las voces de los trabajadores en contra del alza de precios de los productos básicos de la canasta familiar que, en septiembre alcanzó su pico más alto (1.36%). Merece especial mención la lucha de los obreros de las transnacionales petroleras por mejores condiciones de trabajo y el incremento de sus salarios.

Agenda laboral

Septiembre - Octubre de 2013

FECHA	SECTORES Y DEMANDAS LABORALES
3 de septiembre	La Confederación de Trabajadores de la Prensa de Bolivia anunció la realización de una marcha a nivel nacional en rechazo al proyecto de ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
4 de septiembre	Trabajadores en salud de los hospitales públicos de Santa Cruz declararon estado de emergencia demandando a la Gobernación la contratación de mayor personal.
4 de septiembre	Trabajadores de la prensa de Oruro, Cochabamba, Quillacollo, Sucre, Potosí, Santa Cruz y La Paz marcharon en las calles en rechazo al proyecto de ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
4 de septiembre	La Asociación de desocupados de Yacuiba se movilizaron exigiendo al Comité Cívico de esta ciudad, la creación de empleos en la planta de separación de líquidos de Gran Chaco.
5 de septiembre	Trabajadores del Hospital de Riberalta se declararon en estado de emergencia demandando la provisión de agua durante las 24 horas.
5 de septiembre	Trabajadores de la prensa de Trinidad marcharon por las calles de esta ciudad en rechazo al proyecto de ley de transparencia y acceso a la información pública.
5 de septiembre	Trabajadores de la planta separadora de líquidos de Yacuiba realizaron vigilia exigiendo a YFPB mejores condiciones laborales e incremento salarial.
6 de septiembre	Trabajadores de la CNS de Santa Cruz en quinto día de huelga de hambre en demanda del pago retroactivo del incremento salarial de 8%.
9 de septiembre	En huelga de hambre los trabajadores de la Caja de Salud de Montero exigiendo el pago retroactivo del incremento salarial del 8%
13 de septiembre	Trabajadores de la planta separadora de líquidos de Gran Chaco demandaron a la transnacional Técnicas Reunidas un incremento salarial del 30%.
17 de septiembre	Trabajadores del magisterio urbano de La Paz se declararon en estado de emergencia rechazando el acuerdo COB - gobierno sobre la Ley de Pensiones 65.
17 de septiembre	Pese a despidos, trabajadores de la planta separadora de líquidos de Gran Chaco mantuvieron su demanda de aumento salarial del 30% con paro de brazos caídos.
24 de septiembre	La Federación de Sindicatos de Ramas Médicas de Oruro se declaró en estado de emergencia demandando el cumplimiento del incremento del 8%.
26 de septiembre	Trabajadores de COMIBOL en estado de emergencia exigiendo cumplimiento de convenio laboral e incremento salarial de 8%.
26 de septiembre	Trabajadores de programas de salud de Cobija en estado de emergencia en demanda del pago de 4 meses de salarios.
27 de septiembre	Trabajadores de la empresa minera chilena New Age en huelga (5 días) exigiendo el respeto de sus derechos laborales parar el maltrato psicológico.
1 de octubre	Trabajadores fabriles de Cochabamba rechazaron los resultados del Censo 2012 anunciando acatar el paro cívico en esa ciudad.
1 de octubre	La Central Obrera Departamental de Chuquisaca rechazó la propuesta de redistribución de escaños del Tribunal Supremo Electoral.
3 de octubre	La Central Obrera Departamental de Oruro inició un paro indefinido demandando al gobierno reponer el nombre original del aeropuerto de esta urbe.
4 de octubre	La Central Obrera Departamental de Cochabamba rechazó los resultados del Censo 2012 sumándose al paro cívico convocado para el 7 de octubre.
4 de octubre	Trabajadores de Masicuni en paro de actividades demandando al Consorcio Hidroeléctrico la regularización de los aportes a las AFP.
7 de octubre	Trabajadores en salud de San Borja demandaron a la alcaldía de esta localidad, la reactivación del programa de salud municipal, anunciando un paro de 24 horas.
8 de octubre	Trabajadores de la Caja Nacional de Salud de Tarija en paro de 24 horas exigiendo la renuncia de un directivo de la entidad y la dotación de ropa de trabajo especial.
11 de octubre	Comunarios de Mallku Qhota en estado de emergencia retuvieron a funcionarios de COMIBOL exigiendo a esta empresa la contratación de 60 personas en el centro minero ubicado en esa comunidad.
14 de octubre	Maestros urbanos de Oruro rechazaron la elevación de precios de los productos de la canasta familiar y anunciaron una marcha.
16 de octubre	La Central Obrera Departamental de Cochabamba rechazó el incremento de precios de los productos básicos de la canasta familiar.
18 de octubre	Trabajadores en salud de la Caja bancaria de Santa Cruz anunciaron una huelga de hambre exigiendo la renuncia de directivos de esa entidad por descuentos salariales arbitrarios.
29 de octubre	Desocupados de Entre Ríos bloquearon la carretera que une a esta población con la capital tarijeña demandando a Petrosur fuentes de empleo para los lugareños en lugar de los creados para personas de otras latitudes.
29 de octubre	Trabajadores municipales de Llallagua, Potosí, en estado de emergencia en rechazo al alza de precios de los productos básicos de la canasta familiar.
29 de octubre	Maestros urbanos de Llallagua, Potosí, en estado de emergencia en rechazo al alza de precios de los productos básicos de la canasta familiar.

Fuente: Elaboración propia con base en información de la Unidad de Análisis de Conflictos de la Fundación UNIR y del OBESS/CEDLA.