

DERECHOS LABORALES

Bolivia sus compromisos, acciones y cumplimiento



Apoyado por:



**DERECHOS
LABORALES
Bolivia sus
compromisos,
acciones y
cumplimiento**

**DERECHOS
LABORALES
Bolivia sus
compromisos,
acciones y
cumplimiento**



Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario – CEDLA
Cecilia Eróstegui Revilla

DERECHOS LABORALES. Bolivia sus compromisos, acciones y cumplimiento

Julio 2019 / La Paz, Bolivia.

La Paz: CEDLA (Ed.) 2019, viii; 41 p.

I. t.

II. s.

DESCRIPTORES TEMÁTICOS:

< DERECHOS HUMANO > < DERECHOS LABORALES > < OIT > < EPU > < ONU >
< NIÑOS > < NIÑAS > < ADOLESCENTES > < MUJERES >

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS:

< BOLIVIA >

© 2019 Cecilia Eróstegui Revilla / CEDLA

Depósito legal: 4-2-2164-19
Director Ejecutivo: Javier Gomez Aguilar
Producción Editorial: Unidad de Comunicación y Gestión de Información (CEDLA)
Carlos Alemán Macías
Cuidados de edición: Juan Carlos Orihuela
Fotografía Tapa: Arturo Quinteros
Diagramación: Jorge J. Olmos Durán
Impresión: Punto de Encuentro
Editorial CEDLA: Achumani, Calle 11 N° 100
Telfs. 2794740 / 2799848
Promoviendo Derechos Humanos y Laborales a través del SGP+
E-mail: sgp@cedla.org
URL: <https://blog.cedla.org/sgp>
Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)
E-mail: info@cedla.org
URL: www.cedla.org
La Paz – Bolivia

Esta publicación fue elaborada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y cuenta con el valioso apoyo de la Unión Europea en el marco del Programa: Promoviendo Derechos Humanos y Laborales a través del SGP+.

Las opiniones y orientación presentadas son de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente son compartidas por las instituciones y/o agencias que han apoyado este trabajo.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de tapa, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, sin permiso previo del editor.

Índice

Introducción.....	vii
Contexto general de los Derechos Humanos y el Examen Periódico Universal 2014.....	9
La aplicación de los Derechos Laborales (OIT).....	15
TRABAJO FORZOSO	19
La aplicación de los Derechos Laborales de las Niñas, Niños y Adolescentes.....	21
EL TRABAJO INFANTIL.....	21
La aplicación de los Derechos Laborales de las Mujeres.....	27
Los Derechos Laborales en desprotección.....	31
Referencias.....	33
Anexo.....	37
Bibliografía.....	41

Abreviaciones y siglas

EPU:	Examen Periódico Universal
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
ONU:	Organización de Naciones Unidas
OACNUDH:	Oficina del Alto Comisionado de la Organización de Naciones Unidas para los Derechos Humanos
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF:	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
APDHB:	Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia
SGP:	Sistema Generalizado de preferencias arancelarias
MTEPS:	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
MJTI:	Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional
CPE:	Constitución Política del Estado
INE:	Instituto Nacional de Estadísticas
CEDLA:	Centro de Estudios de Desarrollo Laboral
ETI:	Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil
UCB:	Universidad Católica Boliviana
ENNA:	Encuesta Nacional de Niños , Niñas y Adolescentes
CEDAW:	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
SIPLUS:	Sistema Plurinacional de Seguimiento y Monitoreo Estadístico
CNNA:	Código del Niño, Niña y Adolescente
DNA:	Defensoría de la Niñez y Adolescencia
SIMPOC:	Programa de Información Estadística y Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil
FENATRAHOB:	Federación de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia
INE:	Instituto Nacional de Estadística
NNA:	Niño, Niña y Adolescente

Introducción

El Estado boliviano se apresta a presentarse a un nuevo Examen Periódico Universal en Derechos Humanos este 2019. Es, en ese marco que se revisan los compromisos y acciones que adquirió Bolivia durante su Examen Periódico Universal de 2014. Si bien Bolivia aprobó el examen ante el Consejo de Derechos Humanos, los países hicieron diferentes recomendaciones y observaciones al avance en esta materia.

El Examen Periódico Universal (EPU) es un mecanismo cooperativo de examen, creado en el año 2007 por el Consejo de Derechos Humanos, que tiene el propósito de evaluar la situación de los Derechos Humanos en los 193 países miembros de la ONU y verificar si los Estados cumplen sus obligaciones y compromisos asumidos voluntariamente al firmar y ratificar los instrumentos de Derechos Humanos para lograr mejores prácticas en Derechos Humanos en cada Estado.

En su informe ante el Consejo de Derechos Humanos, el Estado Plurinacional de Bolivia respondió a las recomendaciones de 2010 y aprobó el Examen Periódico Universal en octubre de 2014 ante el Grupo de Trabajo conformada por la Troika: Benín, Costa Rica y Pakistán. El informe emitido por el Consejo de Derechos Humanos incluye las preguntas preparadas por diferentes países y un diálogo interactivo con 76 delegaciones.

El Examen Periódico Universal de Bolivia, presentado en 2014, y sus recomendaciones, como referente junto a otros informes, tanto de Organismos internacionales, la Defensoría del Pueblo, como de la sociedad civil organizada, constituyen la base para respondernos a la pregunta: ¿Qué hizo el Estado boliviano en estos últimos años en materia de Derechos Humanos, y específicamente en la promoción y protección de derechos laborales, tomando en cuenta que el cumplimiento de las diferentes convenciones internacionales de las Naciones Unidas facilita a la participación del Estado boliviano en el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP-Plus) de la Unión Europea?

Este Informe pone un énfasis específico en los Derechos Laborales, en general, y de dos sectores vulnerables, en particular: el trabajo infantil y los derechos laborales de las mujeres y, con ellos, los avances legislativos que hubiera realizado el Estado boliviano.

No ha sido fácil ordenar la información de manera gradual o progresiva, puesto que en el curso de estos cuatro años se realizaron avances y también retrocesos en Derechos Humanos y la disponibilidad o actualidad de la información es relativa, y en muchas ocasiones se cuenta únicamente con notas de prensa o información periodística. Los informes de Estado, seguimiento o resultados de planes o programas, prácticamente son inaccesibles, lo que también refleja la debilidad institucional por falta, ausencia o intención deliberada de no facilitar la información.

Un primer acápite se referirá al contexto general de los Derechos Humanos. Luego se hará un análisis en materia laboral, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, para después profundizar en los derechos laborales de las mujeres, poniendo énfasis en la realidad de la disparidad de acceso al trabajo y la brecha salarial de las mujeres, como una de las esferas de la violencia. Finalmente, se sacará algunas conclusiones.

Contexto general de los Derechos Humanos y el Examen Periódico Universal 2014

El Estado Plurinacional de Bolivia suscribió el 13 de febrero de 2007 un Acuerdo Marco con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), que fue ratificado por la Ley 3713 del 13 de julio del mismo año, con el objeto de que diferentes instancias del Estado boliviano, cuenten con asesoramiento técnico en políticas públicas en materia de Derechos Humanos.

Este Acuerdo Marco fue renovado por períodos sucesivos de tres años cada uno (2010 y 2013), y un corto período, desde 2016 hasta el 31 diciembre de 2017, tiempo en el que la Oficina del Alto Comisionado cooperó con instituciones gubernamentales del Órgano Legislativo, del Órgano Judicial, Fiscalías, Defensorías e instituciones de la sociedad civil organizada.

Paralelamente, el 21 de octubre de 2014, Bolivia fue elegida para ocupar uno de los tres espacios vacantes para la región de Latinoamérica y el Caribe en el Consejo de Derechos Humanos durante la 69° Asamblea General de las Naciones Unidas. El Consejo, compuesto por cuatro Estados, es responsable de la protección y promoción de los Derechos Humanos en todo el mundo.

Durante la referida elección, el Estado Plurinacional de Bolivia recibió el apoyo de 144 países para cumplir con estas funciones en el período 2015-2017, lo que significa que más de dos terceras partes de los miembros de las Naciones Unidas apoyaron a Bolivia.

La elección de Bolivia para ser parte de este Consejo equivale a que el Estado boliviano no sólo está comprometido con los Derechos Humanos, tanto por la constitucionalización de estos en la nueva CPE, sino también por la oportunidad de realizar acciones gubernamentales para que estos se incluyan en ámbitos internacionales y regionales.

Tal es así, que el 21 de octubre de 2014, la Cancillería boliviana, en su comunicado oficial destacó que: "... Bolivia se compromete a jerarquizar la temática de los Derechos Humanos para que desde el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se continúe fortaleciendo el trabajo multilateral enfocado en la cooperación entre países para la implementación y el goce de los derechos humanos"¹.

Sin embargo, a fines de 2017, el gobierno boliviano, coincidiendo con la finalización como miembro del Consejo de Derechos Humanos, tomó la decisión política de no renovar el Acuerdo Marco con la Oficina del Alto Comisionado de la Organización de Naciones Unidas para los Derechos Humanos bajo el argumento de "que el país es un Estado sólido y fuerte, que ya no es necesaria la presencia

¹ www.rree.gob.bo
Comunicado oficial de
21 octubre 2014.

De una lectura general a las recomendaciones realizadas por los diferentes Estados a nuestro país se advierte que la falta de independencia del sistema judicial es la preocupación reiterada.

de la institución y que el gobierno continuará con el trabajo que dejará el organismo institucional”².

Luego de 10 años de presencia en nuestro país, cierra la Oficina del Alto Comisionado dejando una pequeña oficina al lado del Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas en Bolivia.

En el curso de estos 10 años (2007-2017), el Estado boliviano se comprometió a jerarquizar los Derechos Humanos, y en 2014 se presenta al Examen Periódico Universal ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Diferentes Estados hacen un seguimiento para contrastar el avance, protección y promoción de Derechos Humanos en el período comprendido entre 2010 y 2014. Bolivia aprueba el Examen Periódico Universal con recomendaciones, comprometiéndose a realizar acciones y responder a las observaciones, incluyendo las que se encuentran en los informes periódicos quinto y sexto, combinados en julio de 2015.

Las observaciones manifiestan la preocupación de que “tanto la Convención y su Protocolo Facultativo tengan una limitada visibilidad y todas las ramas del gobierno desconocen las recomendaciones del Comité”³.

El 10 de diciembre de 2015, el Estado boliviano, en el día Internacional de los Derechos Humanos (Cancillería, Procuraduría General del Estado, Ministerio de Justicia y la OACNUDH Bolivia), presentó oficialmente el Sistema Plurinacional de Seguimiento y Monitoreo Estadístico, SIPLUS, que permite registrar las recomendaciones internacionales en materia de Derechos Humanos aceptadas por el Estado. El seguimiento estadístico se alimenta de los 407 indicadores de Derechos Humanos, constituyéndose en un Sistema Integrado de Información con el Instituto Nacional de Estadística que, lamentablemente, no está actualizado y/o alimentado, por lo que no existe la información de seguimiento e informes realizados al Estado boliviano para los períodos 2014-2019 (<http://www.ine.gob.bo/indicadoresddhh/>).

El Estado boliviano creó también un espacio interministerial en Derechos Humanos para elaboración, presentación y defensa de informes periódicos que deben alimentar al SIPLUS, a cuya información no ha sido posible acceder.

De una lectura general a las recomendaciones realizadas por los diferentes Estados a nuestro país se advierte que la falta de independencia del sistema judicial es la preocupación reiterada.

En marzo de 2015, el Presidente Morales anunció la Cumbre para revolucionar la justicia, encargando al Ministerio de Justicia la realización de la denominada Cumbre Nacional de Justicia Plural para Vivir Bien, que se llevó adelante recién a mediados del año 2016, del 11 al 12 de junio, en el Centro Internacional de Convenciones y Cultura en la ciudad de Sucre, luego de haber realizado pre-cumbres de justicia en cada Departamento.

La Cumbre se llevó a cabo con participación de autoridades nacionales del gobierno, juntas vecinales, las COD departamentales, interculturales, parlamentarios, miembros del Consejo de la Magistratura y del Tribunal Supremo de Justicia, es decir, con representación mayoritaria de sectores afines al gobierno.

Las conclusiones se presentaron en seis mesas de trabajo⁴ en las que, eventualmente, se resumieron los grandes problemas de la justicia y del órgano judicial:

2 *Declaraciones de la entonces Ministra de Comunicación, Gisela López. La Razón, Ángel Guarachi / La Paz 24 de octubre de 2017.*

3 *Informes periódicos quinto y sexto combinados del Estado Plurinacional de Bolivia (CEDAW/C/BOL/5-6) en sus sesiones 1317ª y 1318ª, celebradas el 14 de julio de 2015c/f acápite C. Principales esferas de preocupación y recomendaciones, punto 8 inciso b).*

4 <https://www2.justicia.gob.bo/index.php/noticias/notas-de-prensa>

1. **Elección de Magistrados y Consejeros del Órgano Judicial y del Tribunal Constitucional Plurinacional:** Se mantiene la elección de las autoridades del Órgano Judicial por voto popular descartando por completo abrir la Constitución Política del Estado (CPE), previendo la aprobación de una nueva modalidad de preselección para que sea implementado por la Asamblea Legislativa Plurinacional.
2. **Acceso a Justicia Plural:** la conclusión sugiere que a partir de la Justicia indígena originario-campesina, la refundación del sistema de justicia debe tener como base la descolonización, despatriarcalización, interculturalidad y complementariedad.
3. **Retardación de Justicia:** una justicia a tiempo que evite la retardación en la administración judicial, separando las funciones judiciales y fiscales de las labores administrativas, plataformas de atención al usuario, con evaluación de su eficacia y calidad de atención. Oralidad plena, gobierno electrónico y la gestión en línea en todo el sistema judicial.
4. **Corrupción en el sistema de Justicia:** fortalecimiento del control social en el sistema de administración de justicia y selección de sus operadores en los niveles nacional y sub nacional, a partir de la reglamentación inmediata de la Ley de Participación y Control Social. Asimismo, fortalecer la figura del Agente Encubierto en la lucha contra la corrupción y personal altamente especializado que investigue la posible implicancia de operadores de justicia en hechos de corrupción, en consorcios de jueces, fiscales y abogados.
5. **Política Criminal y Justicia Penal:** aprobar e incorporar la cadena perpetua para el delito de violación de niños y niñas seguida de muerte, propuesta aprobada por consenso. También se trató el enfoque de la política criminal, gestión del conflicto, prevención, la disuasión o control, normativa penal, detención preventiva, investigación y sanción penal, ejecución de penas y temáticas especiales del derecho penal, la compilación de los tipos penales en un solo código. Del mismo modo, aplicar la sumatoria de penas para delitos de alta relevancia social y casos de reincidencia.
6. **Formación, Ingreso, Capacitación y Régimen Disciplinario de Servidores Judiciales y Profesionales Abogados:** fortalecer la Escuela de Jueces, Escuela de Fiscales del Estado y Universidad Policial. En cuanto al régimen disciplinario, fueron aprobadas la modificación de la Ley del Órgano Judicial, la Ley de la Abogacía, Ley de Régimen Disciplinario de la Policía y Ley Orgánica del Ministerio Público para generar un procedimiento más expedito, sencillo y accesible en el régimen disciplinario, acortando plazos y actualizando la tipificación de faltas y sanciones de acuerdo al daño ocasionado.

Sin embargo, no se especifican temas concretos, como aumento de presupuesto, mayor personal para gestionar la retardación de justicia, mantener la elección de magistrados por voto popular que deja intacta la estructura inferior de cada juzgado (ámbito donde se generan los mayores problemas de la justicia como corrupción, extorsión, suspensión de audiencias, etc.). Las conclusiones son confusas e inconstitucionales, como el caso de la Mesa 5, que contraviene pactos internacionales signados por Bolivia. En otras palabras, la Cumbre y su Ley, no revolucionaron la Justicia.

En el mes de enero se promulgó la Ley No. 898 de 26 de enero 2017, denominada Ley de la Comisión de Seguimiento de las Conclusiones de la Cumbre de Justicia (deja de lado el título: Cumbre de Justicia Plural para Vivir Bien). Por mandato de esta Ley, se realizaron tres acciones:

- a) La promulgación de la Ley 1027, de 25 de enero de 2018, que en su Artículo único establece que: “se abroga la Ley No. 1005 de 15 de diciembre de 2017, “Código del Sistema Penal”. El Código del Sistema Penal, fue altamente cuestionado por diferentes sectores sociales, fundamentalmente el sector de salud que mantuvo un paro de 45 días y la amenaza del sector del transporte pesado que anunciaba el bloqueo general, si esta no se derogaba íntegramente.
- b) La promulgación de la Ley 1104 de 27 de septiembre de 2018, de Salas Constitucionales, que en su Artículo 6 estipula la creación de 22 Salas de Constitucionalidad en el país. Las Salas Constitucionales estarán en los Tribunales Departamental de Justicia de los 9 departamentos, provincias y municipios conformadas por vocales, que conocerán y resolverán acciones de defensa de Derechos Humanos, como las acciones de libertad, de Amparos Constitucionales, Acciones de Cumplimiento, de Privacidad y Acciones Populares, cuyas Resoluciones serán remitidas al Tribunal Constitucional Plurinacional con sede en la ciudad de Sucre.
- c) El Reglamento para el ingreso a la Carrera Judicial y la convocatoria para la selección de jueces en todo el país.

Otro aspecto importante en las recomendaciones del EPU 2014 tiene que ver con la situación carcelaria por el hacinamiento, a la que se suma la población infantil presente en recintos penitenciarios y el incremento de las detenciones preventivas, que afectan el debido proceso y la presunción de inocencia. Un 70% de la población de recintos carcelarios tiene detención preventiva y la tasa más alta la ocupan las mujeres, con lo que el hacinamiento carcelario supera su capacidad en un 290%⁵.

La violencia de género, el aumento de feminicidios, las dificultades de aplicación de la Ley 348⁶ y la despenalización del aborto resaltan también en las recomendaciones, aunque no serán materia específica de este informe, puesto que en el mismo se pondrá énfasis en los Derechos Humanos de las mujeres en el ámbito específico de lo laboral.

El derecho a la consulta previa y garantías para pueblos indígenas, el cuestionamiento al trabajo de defensores de derechos y el respeto por la libertad de expresión son también parte de la preocupación de distintos países, organismos específicos y sociedad civil.

Según el estudio realizado por la Asamblea de Derechos Humanos y la Federación Internacional de Derechos humanos, se presentaron irregularidades en el proceso de consulta previa, pues las brigadas de consulta del gobierno ofrecieron prebendas y condicionamientos para acceder a salud, educación y ganadería a cambio de que las comunidades manifiesten su acuerdo a la construcción de carreteras⁷.

En el caso de la construcción del campo hidrocarburífico “El Dorado”, por parte de YPFB Chaco en el territorio Originario Indígena Guaraní Takovo Mora, la Asamblea del Pueblo Guaraní realizó acciones de reclamo que fueron respondidas con represión policial, persecución y criminalización de sus autoridades. Asimismo, la Defensoría del Pueblo identificó que en este hecho, el gobierno boliviano vulnera de forma reiterada el derecho a la consulta libre, previa e informada y el derecho a no recibir tratos crueles y denigrantes, debido a que los hijos de los comunarios fueron detenidos

5 Informe Defensoría del Pueblo 2015.

6 Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, promulgada el 9 de mayo 2013.

7 APDHB-BOLIVIA: Informe de Verificación de la Consulta realizada en el Territorio Indígena Parque Nacional Isiboro-Sécure.

por más de 48 horas, violando así los más básicos derechos de los niños y niñas indígenas, en franco desobedecimiento a las garantías determinadas por la Constitución y convenios internacionales⁸.

La lucha contra la corrupción pública es otra materia pendiente del Estado boliviano. La Ley 004 de Lucha contra la corrupción de 31 de marzo de 2010 es una de las primeras leyes promulgada luego de la aprobación de la nueva Constitución Política del Estado: el Artículo 6 de la Ley, crea el Consejo Nacional de Lucha Contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito y Legitimación de Ganancias Ilícitas. Luego de siete años de promulgada la Ley, se realiza la primera reunión del Consejo en septiembre de 2017; la segunda reunión se lleva adelante en diciembre del mismo año, con el fin de aplicar el mandato de la Ley 974 de 4 de septiembre de 2017, que regula las acciones de las Unidades de Transparencia. Ha quedado pendiente la aprobación de la Ley de Acceso a la Información y la Ley de Código de Ética y conducta del servidor público, proyecto presentado el 2007⁹.

La presión social y protestas en diferentes ciudades de Bolivia hacia personas en situación de discapacidad, que reclamaron un bono mensual, obligaron al gobierno a atender a este sector. Durante el mes de mayo de 2016, la sociedad fue testigo de jornadas violentas del accionar de la policía boliviana hacia personas con discapacidad y sus familias, quienes sufrieron la vulneración de todos sus derechos humanos, situación que fue denunciada tanto a nivel nacional como internacional.

Como resultado de la presión social, el gobierno promulgó la Ley 977 de 26 septiembre 2017 sobre la Inserción Laboral y de Ayuda Económica para personas con Discapacidad, y el Decreto Supremo 3438 de 20 diciembre 2017, que reglamenta la citada Ley con el fin de establecer la inserción laboral efectiva de personas con discapacidad en los sectores públicos y privados, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de 18 años o con discapacidad grave y muy grave. Se reglamenta también el procedimiento y los requisitos para el pago del Bono Mensual, dando cumplimiento a una observación y recomendación generada en el Examen Periódico Universal de 2014.

Según la Rendición Inicial de Cuentas del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, en el año 2018, bajo el rótulo **Atención a sectores vulnerables**, se capacitaron 377 personas con algún tipo de discapacidad en siete Departamentos (Fuente: MTEPS, 2018).

Se debe destacar la creación de la Comisión de la Verdad a través de la Ley 879, de 23 de diciembre 2016, y el Decreto Supremo 3594, de 13 de junio 2018, que conforma la mencionada Comisión con la finalidad de esclarecer los asesinatos, desapariciones forzadas, torturas, detenciones arbitrarias y violencia sexual, entendidas como violaciones graves a los Derechos Humanos, fundadas en motivos políticos e ideológicos, acontecidos en Bolivia entre el 4 de noviembre de 1964 y el 10 de octubre de 1982. La Comisión de la Verdad es una institución pública descentralizada con el fin de recuperar la memoria histórica, la reparación de Derechos Humanos durante gobiernos dictatoriales y autoritarios entre 1964 y 1982.

El Decreto Supremo N° 3314 de 6 de noviembre de 2017 tiene por objeto crear la Dirección que fungirá como Secretaría Técnica de la Comisión de la Verdad, que operativiza el trabajo de la Comisión y brinda todos los insumos materiales y logísticos.

La presión social y protestas en diferentes ciudades de Bolivia hacia personas en situación de discapacidad, que reclamaron un bono mensual, obligaron al gobierno a atender a este sector.

⁸ Informe Defensorial, Sobre la Violación de Derechos Humanos de la Capitanía Takovo Mora, perteneciente al Pueblo Indígena Guaraní, Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia, 2015, Pág. 59.

⁹ PROYECTO DE LEY DE CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DEL SERVIDOR PÚBLICO elaborado por el Ministerio de Justicia Viceministerio de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción La Paz, en mayo de 2007 - el Decreto Supremo N° 29894 de 25 de enero de 2009 crea el Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción, ocho años después el 22 de enero de 2017 con el Decreto Supremo 29894 se fusiona el Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha Contra la Corrupción con el Ministerio de Justicia y la consecuente creación del nuevo Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional que ahora reúne las atribuciones de ambos ministerios, volviendo a ser Viceministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción.

Hace más de seis años, en frente del Ministerio de Justicia se dio inicio a la vigilia de víctimas de la dictadura de García Mesa, quienes instalaron carpas pidiendo al gobierno la reparación histórica, en cumplimiento a la Resolución de las Naciones Unidas 60/147 de marzo de 2015, que obliga a los Estados a reparar los daños ocasionados por las dictaduras.

En el transcurso de estos años, quienes mantienen la vigilia en las carpas (todos de la tercera edad) vieron crecer el nuevo edificio de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB) y todas las mejoras que se hicieron al edificio de Ministerio de Justicia, sin tener hasta la fecha una respuesta a sus demandas.

La aplicación de los Derechos Laborales (OIT)

En el Examen Periódico Universal de 2014, el Estado boliviano manifiesta que la tasa de desempleo de 8%, en 2006, bajó a 3,2%, en 2012, a pesar de que reconoce que la precariedad del empleo sigue siendo un problema no resuelto ante la existencia de un gran sector informal que no goza de derechos laborales hasta la fecha. La pobreza extrema de un 38%, en 2005, bajó a 18%, en 2013, en gran parte gracias a los bonos sociales condicionados, como el Bono Juancito Pinto, Bono Juana Azurduy, Renta Dignidad y Subsidio Universal por la vida¹⁰, como parte de la redistribución de la riqueza, argumenta un Informe de Estado.

La oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para países andinos considera que en Bolivia, gracias a los precios favorables de materias primas y una política macroeconómica prudente, el crecimiento económico promedio de los últimos diez años llegó a 5,0%. Si bien se realizaron esfuerzos para bajar el índice de pobreza, entre 2005 y 2015, la pobreza moderada bajó de 59,6% a 38,6%, y, aunque el dato no deja de ser importante, la desigualdad sigue siendo elevada. En el mismo período, la pobreza extrema en el país también disminuyó de 36,7% a 16,8%. Los indicadores de pobreza extrema dan cuenta que en el área rural se registró una disminución de 32,3 puntos porcentuales y en el área urbana de 11,2 puntos porcentuales, entre 2005 y 2015 (OIT Lima, 2014).

Bolivia ha ratificado 50 Convenios con la OIT (47 actualmente en vigor), entre los cuales se encuentran los 8 Convenios fundamentales del trabajo. Tres Convenios han sido denunciados¹¹: el C.42, Convenio sobre las enfermedades profesionales, denunciado en 1977 en virtud de la ratificación del C. 121; el C.5, Convenio sobre edad mínima (industria), denunciado en 1997 por la ratificación del C. 138; y el C.107, Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, denunciado en 1991 por la ratificación del C. 169.

Entre las ratificaciones de Convenios más recientes se encuentra el C. 167 sobre “Seguridad y Salud en la Construcción”, ratificado mediante Ley N° 545, del 14 de julio de 2014, entrando en vigor el 10 de febrero de 2015; el C. 176: “Proteger y prevenir los riesgos a la salud y la vida de los trabajadores en el sector minero”; y el C. 140, “Licencia pagada de estudios”. Eduardo Rodríguez, especialista en actividades para los trabajadores de la OIT, afirmó que: “Estos dos Convenios se enmarcan dentro de la recomendación referida a incrementar la inversión en las capacidades de las personas y el aprendizaje permanente, desde la primera infancia hasta la vida adulta, es un derecho universal y permite a las personas formarse y perfeccionarse profesionalmente” (La Razón, 26 de febrero de 2019).

¹⁰ Según la publicación “Presupuesto Ciudadano 2018” (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas), el Presupuesto General del Estado alcanza a 4.878 millones de bolivianos, beneficiando a 3.416.502 personas.

¹¹ Dentro del Derecho Internacional Público, la denuncia es aquella comunicación que realiza un Estado a otro Estado u Organismo Internacional, expresando su decisión unilateral de retirar su voluntad de adhesión a un determinado Convenio o Tratado.

El desinterés del Estado boliviano en adherirse a los Convenios de la OIT puede obedecer al relativo equilibrio que existe entre el empleo formal e informal respecto a los ingresos para ambos sectores que tienen mínimas diferencias

El Estado boliviano no ha ratificado 46 Convenios de la OIT. Entre los más importantes se pueden citar: el C.144, “Convenio sobre la consulta tripartita” (normas internacionales del trabajo), 1976; el C.094, “Convenio sobre las cláusulas de trabajo” (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949; el C.115, “Convenio sobre la protección contra las radiaciones”, 1960; el C.135, “Convenio sobre los representantes de los trabajadores”, 1971; el C.139, “Convenio sobre el cáncer profesional”, 1974; el C.148, “Convenio sobre el medio ambiente de trabajo” (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el C.151, “Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”, 1978; el C.154, “Convenio sobre la negociación colectiva”, 1981; el C.141, “Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales”, 1975; P029 Protocolo de 2014, relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (que entró en vigor el 9 noviembre de 2016); y el C. 181, “Convenio sobre las agencias de empleo privadas”, 1997, entre los más importantes.

El desinterés del Estado boliviano en adherirse a los Convenios de la OIT puede obedecer al relativo equilibrio que existe entre el empleo formal e informal respecto a los ingresos para ambos sectores que tienen mínimas diferencias. Sin embargo, esto también puede entenderse como rasgo de autonomía de la población respecto al Estado, toda vez que la informalidad acompaña el crecimiento de la mayoría de las familias bolivianas como una capacidad de resolver y enfrentar la precariedad social y laboral con diversas formas de ingreso por actividades terciarias o de servicio que aseguran el sostenimiento de la vida y consolidar algunos o muchos bienes.

Desde una mirada más integral hacia la persistente informalidad en nuestro país, se puede advertir que ésta tiene que ver también con aspectos socioculturales. La flexibilidad de horarios permite a muchas mujeres incorporarse al comercio informal, que se combina con los ingresos de su padre, hermano o pareja, que puede ser el conductor de un minibús, o taxi (a modo de ejemplo). Ambos (o todos) se afilian a diferentes sindicatos de gremiales, de transporte y su madre, hermana o madrina, tienen uno o más puestos de venta de ropa en cualquier acera del centro urbano, este puesto de venta puede ser propio, alquilado o en anticrético. Este modelo rompe con la idea de vivir de un sueldo que se cobra a fin de mes, sino de varios ingresos en cualquier fecha, a pesar de no acceder a la seguridad social y otras prestaciones.

Si tomamos en cuenta que para el 2015 la población asalariada (41,5%¹²) se beneficia del incremento salarial anual y, por tanto, también del doble aguinaldo y la seguridad social, existe un gran sector no formal de trabajo (independientes, comerciantes, eventuales, cuentapropistas, etc.), que no se beneficia con ningún incremento como sucede en el sector asalariado.

Según el estudio realizado por el CEDLA¹³ sobre la situación sector terciario tradicional, interrumpieron el proceso de generación de empleo asalariado en las actividades productivas intensivas en mano de obra.

Esto implica que en Bolivia existen más trabajadores por cuenta propia que están dispuestos a realizar cualquier actividad para generar ingresos, sumados a los miembros de hogares que trabajan sin remuneración. Los miembros de la familia están ocupados, pero esta ocupación no genera valor, mantiene la precariedad y profundiza la desigualdad.

Asimismo, la OIT alertó que a partir del 2014 la región no volverá a crecer a más de 3% anual en lo que resta de la década. La baja, que tendría efectos no sólo sobre la inversión sino sobre el comportamiento y bienestar de las personas, estima que por cada décima porcentual que deja de

12 *Deuda Social en Bolivia, pag.40 con datos EH 2005-2009,2011,2015 INE*

13 *Escobar de Pabón, Silvia; Bruno Rojas C. y Giovanna Hurtado. Jóvenes asalariados y precariedad laboral. Situación de los derechos laborales en Bolivia, CEDLA 2015.*

crecer la región se dejan de generar unos 100.000 empleos (c/f OIT Panorama laboral de América Latina y el Caribe, Lima, 2014).

El estudio realizado por el Instituto de Investigaciones socioeconómicas de la Universidad Católica Boliviana y la Fundación Jubileo, con datos del INE, Encuesta de Hogares 2005-2009, 2011-2015, y de organismos internacionales, publicado en 2017, afirma que el crecimiento de la población urbana afecta al sector primario de la economía (agricultura y minería), decreciendo de un 34,5%, en 2005, a 26,8%, en 2015. El sector secundario se ha mantenido en un 11% en el mismo período y el sector de servicios es el que creció significativamente, de 53,6% a 62,1%, es decir, que la población ocupada genera sus propias fuentes de ocupación, sobre todo en la población femenina.

El estudio presenta datos sobre los niveles de desocupación en estos períodos, alertando, principalmente, a la dificultad para la población joven de acceder a una fuente de empleo. La tasa de desempleo entre edades de 14 y 60 años es de 3,93 para el 2015, correspondiendo un 4,84 para mujeres y un 3,93 para hombres. Respecto a la cobertura de jubilación al 2015, sólo un 22% de la población que trabaja accede a ella, siendo así que un 78% de la población ocupada sigue excluida del sistema jubilatorio nacional (c/f Deuda Social en Bolivia UCB-Fundación Jubileo 2017).

En relación al acceso de Seguro de Salud, la investigación citada señala una lenta incorporación al seguro de salud: 60% de los asalariados, 85,6% de trabajadores independientes y 86,2% de los trabajadores familiares no tienen cobertura de salud al 2015, situación que dio lugar a la creación del Sistema Único de Salud en proceso de implementación a la fecha.

Destaca también el estudio, que un 45% de la población asalariada no firmó un contrato para formalizar su trabajo al 2015. Respecto a la afiliación al sindicato, como representación colectiva, ésta habría disminuido de un 22%, el 2005, a un 15%, para el 2015, dato que llama la atención si consideramos que el modelo social comunitario y productivo, que debería promover el gobierno, requiere de mayores índices de afiliación sindical.

También puede deberse a la promulgación del Decreto Supremo 2349, del 1 de mayo de 2015, sobre personalidades jurídicas de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales obreras, cuyo objeto sea la defensa de sus derechos laborales, que deberán ser tramitadas únicamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, concluyendo con la emisión de la Resolución Suprema correspondiente.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (C087) de la OIT, ratificado por Bolivia, señala en los artículos 2 y 7 que Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas y, que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio¹⁴.

La Defensoría del Pueblo, en el año 2015, recibió 2.294 denuncias sobre la vulneración de derechos laborales, entre los que se encuentran: negación de salario justo, vacaciones, permisos por salud, horarios de lactancia, despidos injustificados y recurrencia en acoso laboral. Hemos buscado estos registros en las Rendiciones Públicas de Cuentas que el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social habría realizado en el curso de estos últimos 5 años, pero éstas no estaban disponibles.

¹⁴ C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación - OIT

No hemos encontrado la información de Rendición Pública de Cuentas para los años 2016 y 2017: en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social están las Rendiciones de Cuentas 2015 Inicial y Final, 2016 Inicial, 2018 Inicial y 2019 Inicial.

El Artículo 235, numeral 4 de la CPE, exige que las entidades públicas brinden a la sociedad civil Rendiciones Públicas de Cuentas sobre su gestión anual en dos momentos: Rendición Pública Inicial (entre enero y abril) y Rendición Pública Final (de noviembre a enero), las mismas que deberán tener correspondencia entre lo que se comprometen en abril y cumplen a fin de gestión. No hemos encontrado una secuencia ordenada de ellas en las rendiciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, encargado de velar y promover los derechos laborales en Bolivia.

Este Ministerio, en su informe de Rendición de Cuentas para el 2014, expresa que se realizaron tres reuniones de Diálogo de la aplicación del Triple sello (cadena productiva zafra de azúcar). Capacitó a 1.555 trabajadores, se reconoció a 68 organizaciones sindicales, otorgándoles el reconocimiento de directiva sindical y declaratoria en comisión, incorporó los premios SUMA, buenas prácticas en las entidades públicas y de servidores públicos. Dentro del Programa de Apoyo al Empleo tiene previsto beneficiar a 4.500 buscadores de empleo en todo el país, en el que ha gastado un 24% de su presupuesto (Rendición Pública de Cuentas 2014 MTEPS).

Los resultados alcanzados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en la gestión 2015, realizada en el Hall de la Vicepresidencia el 18 de diciembre el mismo año, registra la capacitación a 7.639 en Gestión Sindical, a 1.147 trabajadores en Derechos Laborales y 753 Inspectorías en Trabajo Forzoso. Un total de 3.510 personas se beneficiaron en 2015 con el programa de apoyo al empleo y 1.367 jóvenes en diferentes áreas accedieron a su primer empleo digno. En esta gestión empieza la aplicación del pago “Aguinaldo Esfuerzo por Bolivia” si el PIB supera el 4,5%.

No hemos encontrado la información de Rendición Pública de Cuentas para los años 2016 y 2017: en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social están las Rendiciones de Cuentas 2015 Inicial y Final, 2016 Inicial, 2018 Inicial y 2019 Inicial.

La Rendición de Cuentas al 2018 informa sobre 4.426 inspecciones laborales, de las cuales 2.203 corresponden a inspecciones laborales, 621 inspecciones por trabajo forzoso y 386 por trabajo infantil. Ha capacitado a 55.803 trabajadores, de los cuales 62% son varones y 38% mujeres. En Derechos Laborales, seguridad y salud en el trabajo han participado 22.156 personas en todo el país (67% varones y 33% mujeres), siendo la ciudad de Cochabamba la que tiene mayor número de participantes, 8.323.

En el mes de abril del 2019, el Ministerio de Trabajo presentó su Rendición Pública de Cuentas Inicial, que ha previsto capacitar a 46.945 trabajadores en Derechos Laborales.

Si quisiéramos encontrar coherencia sobre las Rendiciones de Cuentas del 2014 al 2018, no existe una línea que conduzca a mejores resultados de lo mismo: en la gestión pública de un Ministerio de Trabajo, por ejemplo, entre el 2014 y 2015 se incluye la iniciativa denominada premio SUMA, que no figura en las posteriores Rendiciones de Cuentas, sin embargo, el Decreto Supremo Nº 1400, del 7 de noviembre de 2012, asigna como Secretaría permanente para la ejecución del Premio Nacional a las Buenas Prácticas a la Dirección General de Servicio Civil del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. No se registra la entrega del citado Premio Nacional a las buenas prácticas en ninguna otra Rendición de Cuentas del Ministerio de Trabajo.

Es posible que el cambio de ministros influya en los cambios y toma de decisiones sobre lo que se va a informar. Consideramos que, después de 13 años de gestión de un mismo gobierno, la Rendición de

Cuentas de 2018 tiene mayor pertinencia de lo que debe informar el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, sin embargo, no existe información gradual que nos informe si las vulneraciones a los Derechos Laborales se han reducido, aumentado o se mantienen.

Finalmente, respecto a la población extranjera en Bolivia y sus derechos laborales, el Comité del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas expresa también su preocupación por que tanto el artículo 138 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, como los Artículos 6 c y 7 del Decreto Ley N° 2565 obstaculizan el derecho de sindicación para los trabajadores migratorios en el Estado parte.

Este Comité recomienda que el Estado parte adopte con urgencia todas las medidas necesarias, incluyendo enmiendas legislativas, para garantizar a los trabajadores migratorios y sus familiares el derecho a formar asociaciones y sindicatos, de conformidad con el Artículo 40 de la Convención. La atención a trabajadores migrantes y sus familias se ha enfocado en temas administrativos de documentación y permanencia en el país.

TRABAJO FORZOSO

La OIT define al trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Bolivia ha ratificado la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso. La CPE no reconoce ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución (Artículo 5to. Título Primero: Derechos y deberes fundamentales de la personas).

El trabajo forzoso en Bolivia se encuentra generalmente en la agricultura, el trabajo del hogar, la construcción, fabricación de ladrillos, trata de personas, entre los más distinguibles. El trabajo forzoso, por sus características de vulnerabilidad, está muy relacionado con el trabajo infantil porque tiene lugar en las mismas zonas geográficas en las que la pobreza y discriminación tienen elevados índices de desigualdad y violencia.

Según el informe elaborado por la sociedad civil para el EPU 2014, existen tres ámbitos de trabajo forzoso en Bolivia:

- a) La producción de azúcar, en la que unos 20.000 trabajadores campesinos son enganchados o endeudados cada año antes de la zafra de azúcar.
- b) La producción de nueces y castañas en las barracas castañeras que cuenta con unos 30.000 trabajadores y sus familias en condiciones similares a los trabajadores de la zafra de la caña.
- c) Las haciendas del Chaco, en las que campesinos guaraníes y sus familias, que alcanzan a 7.200 trabajadores, viven y trabajan en condiciones de precariedad laboral y salarial.

El trabajo forzado y de explotación laboral persiste en la minería y el Estado no cuenta con un plan integral y sostenido para solucionar la situación de este tipo de trabajo.

El trabajo forzado y de explotación laboral persiste en la minería y el Estado no cuenta con un plan integral y sostenido para solucionar la situación de este tipo de trabajo.

10 En la actualidad el enganche ha desaparecido, sin embargo, aún existe el adelanto de salario denominado *habilito*, que condiciona la entrada de los trabajadores a la zafra de castaña, sin embargo, no se retiene a la fuerza de trabajo por deudas al final de la zafra.

11 La empresa Inti Raymi en Oruro explotaba entre 8 a 10 toneladas de oro al año en los noventa, una empresa o cooperativa explota en promedio 2,6 kilos al año, aunque hay excepciones como la cooperativa ASOBAL Madre de Dios que supera la centena de kilos de producción de oro en el año.

El trabajo en cautiverio es una de las formas más dolorosas de trabajo forzoso, que está asociado al trabajo por deudas que muchas veces se heredan de padres a hijos ante la ausencia de protección del Estado. La posibilidad de sindicalización es casi nula, menos aún la visibilización de estas situaciones.

En el Informe del 36º período del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas se manifiesta que “aun reconociendo los esfuerzos del Estado parte para combatir el trabajo en condiciones de servidumbre (cautiverio) del pueblo guaraní, el Comité se inquieta ante los informes que indican que unas 600 familias guaraníes continúan viviendo bajo el régimen de cautiverio” (Arts. 8 y 27). A la fecha no se tiene conocimiento de avances sobre el estado de situación del trabajo en cautiverio, y lamentablemente no se ha podido encontrar mayor información de las familias que viven en estas condiciones.

12 En Anexo se presenta gráfico de evolución de la población de Pando para el período 2005-2017.

La aplicación de los Derechos Laborales de las Niñas, Niños y Adolescentes

EL TRABAJO INFANTIL

El trabajo infantil, de acuerdo a lo establecido por la OIT, Convenio N° 138 (edad mínima de admisión al empleo) y Convenio N° 182 (peores formas de trabajo infantil), con sus respectivas recomendaciones, ambos ratificados por Bolivia, supone la realización de esfuerzos para la disminución o eliminación paulatina de todo trabajo que implique la realización de tareas nocivas para el pleno desarrollo físico y mental de las niñas, niños y adolescentes, en particular de aquellas que atentan contra la salud o el desempeño educativo (c/f Estudio sobre trabajo doméstico de niños, niñas y adolescentes en hogares de Terceros en Bolivia, 2014).

En la recomendación 36, el Comité del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas pidió a Bolivia: *“Adoptar medidas concretas para proteger a los niños, niñas y adolescentes de toda violencia contra ellos, erradicar el trabajo infantil, luchar contra la explotación de los niños, niñas y adolescentes y prohibir todas las formas de castigo corporal (Costa Rica)”*; *“(…) seguir aplicando programas para la protección de los niños y niñas, en particular para eliminar el trabajo infantil (Chile); adoptar medidas eficaces para proteger a los niños contra las formas de trabajo que constituyen explotación y el trabajo en zonas peligrosas (Alemania); adoptar y aplicar con carácter de urgencia medidas para hacer frente al trabajo infantil, en particular cuando constituye explotación”*.

El gobierno boliviano, en su informe nacional presentado al Grupo de Trabajo sobre el EPU 2014, respecto a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil (puntos 35, 36,37 y 38), señala que el Plan Nacional Quinquenal para la prevención, erradicación progresiva de las peores formas de trabajo infantil y protección al adolescente trabajador, 2014-2018, está en la etapa final de elaboración¹⁵. No se ha encontrado mayor información sobre este Plan.

Las causas del trabajo infantil identificadas por los niños trabajadores (NATs) y sus padres se producen por: complementar o generar ingresos familiares (35%), ayudar al ingreso familiar (32%) y aprender/adquirir experiencia (27%). El Informe presentado por la Fundación Marista de Solidaridad Internacional ONG, con Estatuto Consultivo Especial del ECOSOC al EPU 2014, en la 20ª Sesión (octubre-noviembre 2014), afirma que una parte del trabajo infantil tiene condiciones de alta peligrosidad y se asocia con el abuso y explotación económica y sexual de los niños, aun cuando los trabajos que realizan los niños no fuesen peligrosos, la dedicación y el tiempo invertido afectan al desempeño escolar y reducen el derecho al esparcimiento y al tiempo libre, de manera que podrían afectar el aprendizaje y las condiciones de salud de los niños¹⁶.

15 Consejo de Derechos Humanos Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal 20º período de sesiones 27 de octubre a 7 de noviembre de 2014. Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos-Estado Plurinacional de Bolivia.

16 Fundación Marista de Solidaridad Internacional (FMSI) (ONG con Estatuto Consultivo Especial del ECOSOC). Otras organizaciones y ONG que han participado en la elaboración del informe: Observatorio Infantojuvenil (Universidad Autónoma Gabriel René Moreno-Facultad de Humanidades), Congregación Marista, Fe y Alegría Bolivia, Fundación SEPA, Fundación Son de Vida, Fundación Hombres Nuevos, Fundación SEMBRAR, Fundación Paz y Esperanza, Proyecto Don Bosco, Red Departamental de Protección de la Niñez y Adolescencia.

En Bolivia, del total de trabajadores, 491.000 lo hacen por debajo de la edad mínima (14 años) de admisión al empleo, y 437.000 de éstos realizan trabajos peligrosos, junto a 309.000 adolescentes, haciendo un total de 746.000 que realizan trabajos peligrosos. Se observa que la mayoría de los puestos de trabajo de niños y adolescentes están en el sector agropecuario y minería (53,40%), seguido por los sectores de comercio (17,36%), manufacturero (10,03%) y servicios (8,07%). Los niños inscritos en empleos peligrosos presentan mayores niveles de retraso escolar (repetición de curso, entrada tardía e inasistencia) (c/f Informe conjunto ONG con Estatuto Consultivo del ECOSOC p.16).

La Asamblea Plurinacional aprobó, a 17 de julio de 2014, un nuevo Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley Nº 548, Capítulo VI). El Código Niño, Niña y Adolescente, que permitía el trabajo por cuenta propia de menores desde los 10 años y por cuenta ajena a partir de los 12 años, quebrantaba los estándares internacionales de la OIT, pues Bolivia ratificó el Convenio Nº 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima para trabajar y el Convenio Nº 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, corriendo el riesgo perder beneficios del sistema generalizado de preferencias arancelarias SGS y, sobre todo, convirtiendo a Bolivia en el primer país del mundo en legalizar el empleo desde tan temprana edad.

En Bolivia, del total de trabajadores, 491.000 lo hacen por debajo de la edad mínima (14 años) de admisión al empleo, y 437.000 de éstos realizan trabajos peligrosos, junto a 309.000 adolescentes, haciendo un total de 746.000 que realizan trabajos peligrosos.

Bajo el argumento de ayuda familiar comunitaria, el Presidente Morales afirmó que *“trabajar de niño crea mayor conciencia social”*, en alusión a su experiencia infantil con el trabajo en la zafra jujeña. Sin embargo, el Tribunal Constitucional Plurinacional, en la Sentencia 0025/ 2017 de 21 de julio de 2017, declaró inconstitucional el Artículo 129 del nuevo Código, dando respuesta a la acción presentada por la Defensoría del Pueblo el 18 de diciembre de 2014.

En febrero de 2015, la Defensoría del Pueblo indicó que en Bolivia había 850.000 menores que trabajaban, en su mayoría menores de 14 años. En febrero de 2018, el Tribunal Constitucional (Sentencia 0025/2017) declaró inconstitucional una disposición del citado Código, y otros Artículos conexos (Artículos 130.III; 131.I, III y IV; 133.III y IV; y, 138.I del mismo), que permitía que niños y niñas desde los 10 años trabajaran en actividades que no se consideren “peligrosas” o “insalubres”.

El Artículo 126 de la Ley 548, de 17 de julio de 2014, define:

- I. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a estar protegidas o protegidos por el Estado en todos sus niveles, sus familias y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier actividad laboral o trabajo que pueda entorpecer su educación, que implique peligro, que sea insalubre o atentatorio a su dignidad y desarrollo integral.
- II. El Estado, en todos sus niveles, ejecutará el Programa de Prevención y Protección Social para Niñas, Niños y Adolescentes menores de catorce años en actividad laboral, con proyectos de protección social para apoyar a las familias que se encuentren en extrema pobreza.

El Código Niña, Niño y Adolescente diferencia dos aspectos conceptuales: el trabajo, que refiere a la definición tradicional de un vínculo de dependencia laboral entre empleador y trabajador, y la actividad laboral, que se restringe más a los casos en que las niñas, niños y adolescentes desarrollan actividades en el marco familiar y social comunitario, con

naturaleza formativa y cumplen la función de socialización y aprendizaje.

Con la aprobación de la Ley 548, de julio de 2014, queda redactado el Artículo 129 (EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR): se fija como edad mínima para trabajar los catorce años de edad, dejando de lado la preocupación de diferentes instituciones nacionales, países y organismos internacionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que no toda actividad desarrollada por niñas, niños y adolescentes se considera trabajo infantil, ya que establece la diferencia entre niñas, niños y adolescentes trabajadores inmersos en variadas tareas de ayuda comunitaria o familiar, es decir, considera trabajo doméstico infantil al que se realiza dentro de uno o varios hogares, tareas de casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidado de niños a ancianos o enfermos de una familia, jardinería y cuidado de animales domésticos.

En el contexto rural boliviano, el trabajo infantil es visto como parte del proceso de socialización y, por tanto, es alentado desde la familia, en esta idea de que los niños y niñas en el campo trabajan jugando y que este es su proceso de socialización. Esto, sin embargo, no deja de ser una vulneración a sus derechos, pues, generalmente, a estas actividades se les suman violencia y exigencia.

La Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil (INE, 2008) considera que existen funciones o actividades peligrosas por su naturaleza y condición a los que trabajadores niños, niñas y adolescentes entre 5 y 13 años se encuentran expuestos a más de 36 horas de trabajo por semana, al traslado de cargas pesadas y/o manejo de maquinaria pesada, a la exposición al frío o calor extremo, al contacto con polvo y gases, al contacto peligroso como el gas, fuego, llamas, exposición a ruidos fuertes o vibraciones, y al estar en contexto de gritos, golpes, maltrato físico, a insultos y prohibición de salidas.

UNICEF afirma que las peores formas de trabajo infantil se encuentran en la minería: un 46% del total de personas en la actividad son niños y adolescentes. Fundamentalmente, en recojo de residuos de mineral, los adolescentes pueden cobrar unos 200 bolivianos por mes¹⁷.

En 2008, UNICEF reportó 800 mil niños trabajadores en Bolivia. En 2016, el gobierno celebró una reducción del 50% y el Instituto Nacional de Estadística (INE) divulgó que sólo había 393 mil.

Conforme al Código Niña, Niño y Adolescente, la ENNA 2016 identificó que 154 mil niñas, niños y adolescentes realizaban trabajos o actividades laborales peligrosas. En la Encuesta de Trabajo Infantil, 2008, del total de niñas, niños o adolescentes que trabajaban, aproximadamente 746 mil realizaban trabajos peligrosos, lo que significaría que también se habría reducido el trabajo infantil en actividades peligrosas. Sin embargo, no existe claridad entre una y otra encuesta, puesto que tanto la metodología o clasificación de lo que es trabajo infantil tienen variaciones y no se han encontrado mayores datos sobre la ENNA 2016.

La Defensoría del Pueblo, en su Informe al EPU 2014, afirma que se han logrado pocos avances frente a la magnitud de las peores formas de explotación infantil, como son la zafra de caña de azúcar y de castaña, y espera que el gobierno busque mecanismos para evitar la explotación infantil en la minería.

En el contexto rural boliviano, el trabajo infantil es visto como parte del proceso de socialización y, por tanto, es alentado desde la familia, en esta idea de que los niños y niñas en el campo trabajan jugando y que este es su proceso de socialización

¹⁷ www.unicef.org/bolivia/spanish/proteccion_17111.htm

Entre los meses de mayo y noviembre se señala que entre las 35.500 personas que trabajan en la zafra de caña y castaña, unos 7.000 niños y adolescentes, entre 9 y 13 años, trabajan en esta actividad. Respecto a la zafra de castaña, para el 2007, según el informe, unos 2.600 niños y niñas participaban en el procesamiento de castaña durante los meses de diciembre a marzo.

Sin embargo, el estudio realizado por el CEDLA sobre Derechos Laborales en la explotación de castaña amazónica, los participantes señalaron, en los talleres realizados, que desde el 2016 ya no entran menores de 14 años, y que los que sobrepasan esa edad ingresan dos o tres horas para ayudar en el quebrado, puesto que hay una Resolución Ministerial que respalda esta situación.

El trabajo adolescente está regulado por la Resolución Ministerial N° 442/04, la cual regula los derechos y obligaciones de los adolescentes trabajadores (entre los 14 y 18 años) y establece las garantías laborales y de protección a su salud, seguridad industrial, derechos sobre alimentación, recreación y capacitación, e impone sanciones a las infracciones que se cometan en relación al incumplimiento de las normas protectoras de los trabajadores adolescentes.

El EPU 2014 recomienda al Estado boliviano proteger a los adolescentes y los niños menores de 14 años, a quienes se obliga a trabajar, aplicando políticas que tengan en cuenta la realidad de sus familias, y el Artículo 27, párrafo 3, de la Convención sobre los Derechos del Niño, recomendó poner en marcha políticas públicas para erradicar el trabajo infantil peligroso.

En relación con las recomendaciones sobre trabajo infantil, en la comunicación conjunta, se encomendó elaborar un plan estratégico nacional de erradicación progresiva del trabajo infantil y seguir con el programa de escolarización de niños trabajadores.

La OIT, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, afirmó que: “la capacidad del Estado Plurinacional de Bolivia para establecer una inspección del trabajo efectiva sigue siendo deficiente pese al elevado número de niños ocupados en trabajo peligroso. Según la memoria del gobierno, apenas hay 90 inspectores del trabajo en todo el país. En su memoria relativa al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (N° 182), el gobierno indicó que sólo existen seis inspectores del trabajo especializados en la eliminación del trabajo infantil. No hay indicación alguna de que este número haya aumentado”¹⁸.

Finalmente, dentro de las recomendaciones importantes del EPU 2014 está la relativa a que el Estado boliviano considere la posibilidad de ratificar la convención sobre la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de la UNESCO.

El 17 de agosto de 2017, el Estado Plurinacional de Bolivia depositó, ante la Directora General de la UNESCO, su instrumento de ratificación de la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Conforme a lo dispuesto en su Artículo 14, la Convención entraría en vigor para el Estado Plurinacional de Bolivia tres meses después del depósito de su instrumento, es decir, el 17 de noviembre de 2017.

En el ámbito legal, el informe país ante el Comité de Expertos de la Convención de los Derechos del Niño ha recibido recomendaciones sobre la insuficiencia de juzgados de la niñez y adolescencia, ausencia de fiscales especializados, falta de políticas para los niños trabajadores y los niños víctimas de violencia sexual. Bolivia afirmó que está preparando normas y políticas públicas que respondan a estas necesidades de la población infantil.

18 Caso individual (CAS)
- Discusión: 2018,
Publicación: 107ª
reunión CIT (2018).

Las Defensorías de la Niñez y la Adolescencia no alcanzan a cubrir la atención en todos los municipios: sólo en 194 de los 314 municipios del país existen Defensorías de la Niñez, dejando a 120 municipios sin este servicio vital para la protección y promoción de derechos de la infancia. Por otro lado, las Defensorías no tienen programas para actuar en esta población y se limitan a realizar acciones preventivas.

En Bolivia no existe el Defensor del Niño a nivel nacional¹⁹, aunque el Decreto Supremo 3463, de 18 de enero 2018, garantiza la asistencia en la defensa técnica, gratuita y especializada de niñas, niños y adolescentes víctimas de delitos de violencia en el marco del interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

Una manera de apoyar la erradicación del trabajo infantil es el **Triple Sello**, un sello que garantiza que los productos que circulan en el mercado interno hayan sido producidos sin trabajo infantil, sin trabajo forzoso y sin discriminación. El **Triple Sello** en los productos garantiza que éstos fueron elaborados Libres de Trabajo Infantil (LTI), Libres de Trabajo Forzoso (LTF) y Libres de Discriminación (LD) en toda la cadena productiva.

La Fundación Levántate Mujer recomendó extender la campaña **Triple Sello** a todo el país y trabajar con los medios de comunicación para crear conciencia, y se recomendó fomentar la política del **Triple Sello** en todas las empresas públicas o privadas²⁰.

Como se puede ver, a las políticas públicas para consolidar una infancia con derechos les queda aún un largo recorrido, pues si bien la legislación hoy acompaña mejor a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, la realidad social, económica y cultural les sigue exigiendo actividades laborales, por lo que los esfuerzos por erradicar el trabajo infantil sigue siendo escaso.

*Una manera de apoyar la erradicación del trabajo infantil es el **Triple Sello**, un sello que garantiza que los productos que circulan en el mercado interno hayan sido producidos sin trabajo infantil, sin trabajo forzoso y sin discriminación.*

¹⁹ Informe conjunto del EPU 2014 presentado por la Fundación Marista de solidaridad Internacional ONG, con Estatuto Consultivo Especial del ECOSOC.

²⁰ Resumen preparado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos con arreglo al párrafo 15 c) del anexo de la resolución 5/1 del Consejo de Derechos A/HRC/WG.6/20/BOL/3 : Punto 50.

La aplicación de los Derechos Laborales de las Mujeres

Las mujeres antes de desafiar (dado que no se asume de manera natural el acceso de las mujeres al mundo del trabajo, históricamente masculino) tienen que enfrentar la discriminación, la violencia intrafamiliar, el acoso sexual, el doble esfuerzo para estudiar y, una vez en una fuente laboral, enfrentarse al acoso laboral y muchas veces al acoso sexual.

En la ya mencionada publicación del CEDLA, *Jóvenes asalariados y precariedad laboral*, se afirma que para las mujeres no hubo cambios favorables en materia de empleo y condiciones materiales de subsistencia: *“La población femenina urbana no sólo continúa trabajando en mayor número en el sector informal donde los empleos generalmente son precarios, en actividades improductivas (comercio y servicios) y en puestos de trabajo de menor calificación laboral, sino que viene afrontando un mayor deterioro de sus condiciones de inserción laboral que se traducen en segregación, discriminación en el trabajo y alto desempleo”* (CEDLA, 2015).

En el ámbito de la salud, son más vulnerables a sufrir diferentes enfermedades, desde altos grados de desnutrición hasta enfermedades de transmisión sexual, o asumen la maternidad (muchas veces no deseada) con riesgo de morir por mala atención de partos, la mayoría sin seguridad social y ocupando en general espacios subalternos en la sociedad.

Las Recomendaciones 5, 14, 22, 25, 30, 31, 32, 33, 57, 64, 67, 69 y 70 del EPU 2014, relativas a la situación general de la mujer en Bolivia, el informe de la Coalición de organizaciones de la sociedad civil dirigida al EPU 2014, sostienen que si bien existe una disminución de la pobreza extrema a nivel nacional, quienes son más pobres son las mujeres y con mayor concentración en el área rural. Respecto al derecho al trabajo, la mayoría de las mujeres se encuentran en el sector informal, siguen ganando menos que los varones por el mismo trabajo y no acceden a la seguridad social²¹.

En el 36º período del Consejo de Derechos Humanos, en septiembre de 2017, este manifestó su preocupación por la desigualdad que existe entre hombres y mujeres respecto al acceso al trabajo y la brecha de remuneración por igual trabajo, acceso a vivienda y tenencia de la tierra. Observa que los planes y programas sociales, económicos y culturales en Bolivia carecen de un enfoque transversal de género.

El Comité examinó los informes periódicos quinto y sexto combinados del Estado Plurinacional de Bolivia (CEDAW/C/BOL/5-6) en sus sesiones 1317ª y 1318ª, celebradas el 14 de julio de 2015 (véanse CEDAW/C/SR.1317 y 1318). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el

²¹ Informe coalición de organizaciones de la sociedad civil en Derechos Humanos EPU 2014.

documento CEDAW/C/BOL/Q/5-6, y las respuestas del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, en el documento CEDAW/C/BOL/Q/5-6/Add.1.

El Comité está preocupado por la persistente brecha entre los géneros en el empleo, en particular:

- a) El limitado acceso de la mujer al empleo formal, especialmente en puestos de gestión, en casi todos los sectores de la economía, y recomienda promover el acceso de la mujer al empleo formal y adoptar un plan, con plazos establecidos, para aplicar la Recomendación N° 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015) de la OIT, con miras a facilitar el acceso de la mujer a la economía formal.
- b) La falta de medidas para proteger a la mujer contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, y recomienda adoptar medidas, como las medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de la mujer a los puestos de gestión, incluidos los llamamientos específicos para la promoción de la mujer y la formación en aptitudes de liderazgo impartidas a las mujeres en todas las esferas de la economía, y realizar campañas de sensibilización entre los empleadores sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.
- c) El número desproporcionadamente alto de mujeres que trabajan en el sector informal y las barreras de hecho que obstaculizan el acceso a la seguridad social, y recomienda desarrollar un sistema de presentación de quejas confidenciales sobre la discriminación por motivos de sexo y el acoso sexual en el lugar de trabajo y velar por que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reparación.
- d) La explotación de las mujeres y las niñas en el trabajo doméstico, donde las niñas pueden ser empleadas desde la edad de 10 años con arreglo a la legislación del Estado parte, y recomienda al Estado velar por que las mujeres y las niñas que son trabajadoras domésticas tengan acceso a recursos efectivos para presentar quejas sobre conducta.

Para 2014, un 58,9% de las mujeres en edad de trabajar están desocupadas, cifra que con probabilidad ha subido para el 2019.

Según datos del INE 2015, la brecha salarial para 2015 fue de 60 bolivianos a 410 bolivianos, a pesar de que el valor del salario se incrementó en un 61% (INE, 2015). El sector de menor brecha salarial es el que corresponde al trabajo por cuenta propia, 11% menos que el ingreso por cuenta propia que reciben los hombres.

Para 2014, un 58,9% de las mujeres en edad de trabajar están desocupadas, cifra que con probabilidad ha subido para el 2019.

El gobierno boliviano afirma que trabaja en la redacción de una Ley que aportará a la reducción de la brecha salarial para las mujeres, y señala que, si bien la brecha salarial es una tarea pendiente en las políticas sociales del país, existen avances que están respaldados por un grupo de leyes que establecieron el reconocimiento de la estabilidad laboral, el mejoramiento de las condiciones de la seguridad social, además del acceso a la salud y la tolerancia en el rol de madres para un digno ejercicio laboral.

La Constitución Política del Estado reconoció, por primera vez, el valor económico del trabajo

del hogar como fuente de riqueza y que deberá cuantificarse en las cuentas públicas. Sólo se conoce una Ley Municipal sobre el cuidado y no se han realizado presupuestos sensibles al género, que quiere decir presupuestos en equidad, y menos hablar de progresividad fiscal. Por ejemplo, la guardería, como gasto social, ratifica que es para resolver el problema de las trabajadoras mujeres; no existen guarderías donde haya únicamente trabajadores hombres, con lo cual es permanente la feminización del cuidado.

La normativa de protección a la lactancia materna, que obliga a las empresas públicas y privadas a permitir que las madres en período de lactancia lleven a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio durante sus primeros seis meses de vida, y la Ley de Inamovilidad Laboral, que permite asegurar al padre o madre la permanencia en su espacio laboral hasta que su niño o niña cumpla un año, es la que mayor efecto ha causado como política pública, sobre todo en el ámbito de la administración pública.

El 16 de enero de 2019 se creó el Servicio Plurinacional de la Mujer (SPM), que tendrá la misión de eliminar la brecha salarial. Esta entidad especializada tiene en sus manos la misión de ejecutar un estudio sobre el alcance de la brecha laboral en el país. El Presidente Morales, en su saludo del 8 de marzo 2019, afirmó que: *“No es posible que los hombres ganen más y las mujeres menos por el mismo trabajo. Tiene que existir un salario igualitario, universal. Queremos que el Servicio Plurinacional de la Mujer estudie rápidamente y ver después qué medidas tomar”* (ABI, 16 enero de 2019).

Si bien es cierto que a nivel de la administración pública existe paridad salarial, también es cierto que son pocas las mujeres que alcanzan un nivel de liderazgo o toma de decisiones ejecutivas en diferentes áreas de trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no cuenta con un procedimiento específico para canalizar denuncias de acoso sexual o acoso laboral y aplica el mismo procedimiento de atención que otras denuncias de índole laboral. Según el informe de la Defensoría del Pueblo, entre 2015 y 2017 se realizaron 311 denuncias por acoso en el ámbito laboral (c/f Informe Defensorial, pág. 43). Al momento, existe en la Asamblea Legislativa Plurinacional un proyecto de Ley contra el acoso laboral que presentó el Ministerio de Trabajo que aún no ha sido tratado.

El 22 de octubre de 2018 se llevó adelante un pronunciamiento sobre la lucha por un mundo del trabajo sin violencia. Las mujeres trabajadoras y sindicalistas de Bolivia exhortaron a la Central Obrera Boliviana (COB) a revisar y aportar activamente al informe emitido por la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT para la adopción de un Convenio y sus respectivas recomendaciones sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Las mujeres trabajadoras solicitaron también a la COB participar de forma efectiva en la 108ª Conferencia de la OIT “con su voto afirmativo para lograr una normativa internacional histórica que permita erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo”.

Sin embargo, la Confederación Nacional de Trabajadoras del Hogar sigue esperando la reglamentación de la Ley para que se pueda acceder a la seguridad social. La Caja Nacional de Salud no acepta las solicitudes de seguro social de las Trabajadoras del Hogar porque no provienen de una empresa.

Si bien es cierto que a nivel de la administración pública existe paridad salarial, también es cierto que son pocas las mujeres que alcanzan un nivel de liderazgo o toma de decisiones ejecutivas en diferentes áreas de trabajo.

Siete de cada diez mujeres bolivianas generan ingresos en el mercado informal, y en condiciones precarias de trabajo continúan asumiendo gran parte del trabajo de cuidado no remunerado, expresa el informe anual 2017 de ONU Mujeres Bolivia, y que la brecha salarial entre hombres y mujeres se amplió casi siete veces en el sector privado, según datos tomados del INE.

Ximena Loza, especialista en Empoderamiento Económico de la Organización de Naciones Unidas (ONU), explicó que las mujeres ganan hasta un 30% menos que los varones en el país, es decir, que por cada 100 bolivianos que cobra él, ella recibe 70 bolivianos por hacer la misma labor²².

La precariedad laboral de las mujeres se expresa, por ejemplo, en su incorporación al sector de la construcción en condiciones de gran desigualdad con bajos ingresos y niveles elementales de escolaridad, desconocimiento de sus derechos, la mayoría fruto de violencia familiar y acoso y se dedican al recojo de escombros, traslado de materiales, limpieza, picoteo, alza bolsas de cemento, etc. Son ayudantes de albañil que se incorporan a la construcción luego de haber realizado su labor como trabajadoras del hogar o dedicarse al comercio informal, e incluso así, dentro de este sector, siguen siendo informales pues un 95% no firma contratos de trabajo aun siendo asalariadas²³.

Rosalía Vázquez Álvarez, especialista en econometría y salarios de la OIT, señala que: *“Los salarios de las mujeres y de los hombres también tienden a ser inferiores en las empresas y las profesiones con una fuerza de trabajo predominantemente femenina. Por lo tanto, a fin de reducir las disparidades de retribución por razón de género es necesario hacer más para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y para rectificar la infravaloración del trabajo de las mujeres”*.

Es decir que, aun con altos niveles de educación y formación, las mujeres perciben menores salarios, incluso dentro de las mismas profesiones. La maternidad es otro impedimento a un mejor salario, pues las mujeres con hijos tienen menos posibilidades de ganar igual que mujeres que no tienen hijos. Por tanto, conciliar la vida familiar con la profesional se traduce en salarios menores para las mujeres y la responsabilidad de cuidado que afecta también a la toma de decisiones de las mujeres: *“Las disparidades de remuneración por razón de género constituyen una de las mayores manifestaciones de injusticia social de la actualidad, y todos los países deberían esforzarse por comprender mejor qué se esconde detrás de esto y avanzar más rápidamente hacia la igualdad de género”*, agregó Guy Ryder, Director General de la OIT.

22 *La Razón Digital / Mauricio Quiroz / La Paz/11 de marzo de 2019.*

23 *OIT en estudio Mujeres del sector de la construcción en Bolivia, con una especial mirada a las ciudades de La Paz y El Alto, 2016.*

Los Derechos Laborales en desprotección

Como hemos podido ver, la vulneración y precariedad laboral en estos años se ha mantenido o profundizado y, al mismo tiempo, la naturalización de la informalidad del empleo hace que no se afiancen políticas públicas. El rol de la COB, que paulatinamente ha ido alejándose de la lucha constante por la promoción y protección de los Derechos Laborales y la poca reactivación del aparato productivo frenan la exigencia de los derechos en materia laboral. La gran masa de trabajadores, mujeres, adolescentes, y muchas veces niñas y niños, no tienen posibilidades de exigir protección, quedando expuestos a la sobre explotación laboral y a la vulneración de sus otros derechos.

En materia de Derechos Humanos, el Estado boliviano, en estos últimos años, y específicamente en la promoción y protección de Derechos Laborales, ha tenido un comportamiento oscilante en materia de Derechos Humanos, en general, pues los avances logrados a partir de la aprobación de la CPE boliviana, entre 2009-2013, no se corresponden con los retrocesos laborales de las mujeres, que han avanzado lentamente sin haber logrado reducir la brecha salarial.

Es lapidaria la información que UNICEF expresó en un medio de prensa el 8 de abril de 2019 respecto a la situación de la niñez, afirmando que el Estado boliviano no realizó informes actualizados sobre la situación de los derechos de la infancia y adolescencia. El último informe fue enviado en 2009, quedando pendiente el de 2015, por lo que incumple la Convención sobre los Derechos del Niño²⁴.

Durante el período 2014-2019, nuestro país ha sumado Leyes, Decretos, Resoluciones Ministeriales, ha elaborado planes, programas y ha conformado diferentes sistemas informáticos integrados a instancias públicas según temas específicos, pero estos no han expresado políticas públicas o responder a las preocupaciones manifestadas por los países. La promulgación de normas no siempre representa avances de impacto social, pareciera que obedecen más a la coyuntura que al mejoramiento de políticas públicas en materia laboral.

Finalmente, podemos afirmar que no es fácil encontrar correspondencia gradual en la satisfacción y goce de los Derechos Humanos, nuestra sociedad se ha judicializado más, el Derecho ha puesto su impronta de autoridad, pero no ha mejorado la justicia y menos aún los Derechos Humanos. Estos derechos laborales a mediados de 2019, se encuentran igual y en algunos casos peor que hace 10 años, se puede manifestar que la situación de los Derechos Laborales en Bolivia se encuentran en la misma condición que la publicación del CEDLA el 2009: ¡¡NO HAY DERECHO!!.

²⁴ ERBOL. <https://www.erbol.com.bo/noticia/social/08042019/unicef/Bolivia>

DOCUMENTOS OFICIALES

Documentos oficiales

Organización de las Naciones Unidas (ONU):

Asamblea General Consejo de Derechos Humanos. Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal 20 período de sesiones 27 de octubre al 7 de noviembre 2014:

a)

A/HRC/WC.6/20/BOL/1 Informe nacional

b)

Recopilación preparada ACNUDH A/HRC/WC.6/20/BOL/2

c)

RESUMEN PREPARADO POR ACNUDH A/HRC/WC.6/20/BOL/3H

Informes periódicos quinto y sexto combinados del Estado Plurinacional de Bolivia (CEDAW/C/BOL/5-6) en sus sesiones 1317ª y 1318ª, celebradas el 14 de julio de 2015 CEDAW/C/BOL/Q/5-6, y las respuestas del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, en el documento CEDAW/C/BOL/Q/5-6/Add.1(6 a 24 de julio de 2015).

Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal-Estado Plurinacional de Bolivia, Consejo de Derechos Humanos 28 período de sesiones 2014.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal - 20º período de sesiones 27 de octubre a 7 de noviembre de 2014. Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos-Estado Plurinacional de Bolivia.

ONU Mujeres Bolivia Informe anual 2017.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Panorama laboral de América Latina y el Caribe, 2014 OIT Lima.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2016-2017 TRABAJO DECENTE: Acciones OIT integradas en Planes Nacionales y Objetivos de Desarrollo Sostenible, Bolivia.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Derechos fundamentales en el trabajo. Convenios fundamentales y prioritarios, mecanismos de control y observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Bolivia). Lima: OIT. Oficina Subregional para los Países Andinos. Derechos de los trabajadores, convenio de la OIT, informe de experto, mecanismo de control, Bolivia OIT 2005.

Informe de la Defensoría del Pueblo de Bolivia al examen Periódico Universal de 2014.

Defensoría del Pueblo: Informe del ejercicio de los Derechos Humanos en el Estado Plurinacional de Bolivia y resultados de la gestión Defensorial 2014.

Informe Defensorial Sobre la Violación de Derechos Humanos de la Capitanía Takovo Mora, perteneciente al Pueblo Indígena Guaraní, Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia, 2015.

Informe de la Defensoría del Pueblo de Bolivia al Examen Periódico Universal Las Niñas y las Adolescentes: Derechos invisibilizados y vulnerados.

Informe Defensorial octubre 2015.

Bolivia: Informe de verificación de la consulta realizada en el territorio indígena parque Nacional Isiboro - Sécuré - FIDH - Federación Internacional de Derechos Humanos /APDHB - Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia - Impresión de la FIDH - Dépôt légal mai 2013 - FIDH (Ed. española) ISSN 2225-1812 - 201

Informes por País sobre Prácticas de Derechos Humanos en 2017. Departamento de Estado de los Estados Unidos. Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social: Rendición Pública de Cuentas 2014, 2015, 2018, 2019 www.mintrab.gob.bo

Ministerio de Relaciones Exteriores www.rree.gob.bo

Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional www.justicia.gob.bo

Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia-Selección de Leyes, Decretos Supremos

Instituto Nacional de Estadística:

INE 2008 ETI, Encuesta Trabajo Infantil

INE ENNA 2016 Encuesta Niñas, Niños y Adolescentes. (Nota de Prensa INE)

Informes de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) al EPU 2014

Informe de la coalición de organizaciones de la sociedad civil sobre los derechos de niñas, niños y adolescentes para el examen periódico universal 2014.

Informe de la Fundación Marista de Solidaridad Internacional (FMSI) (ONG con Estatuto Consultivo Especial del ECOSOC), otras organizaciones y ONG que han participado en la elaboración del informe: Observatorio Infantojuvenil, (Universidad Autónoma Gabriel René Moreno- Facultad de Humanidades) Congregación Marista, Fe y Alegría Bolivia, Fundación SEPA, Fundación Son de Vida, Fundación Hombres Nuevos, Fundación SEMBRAR, Fundación Paz y Esperanza, Proyecto Don Bosco, Red Departamental de Protección de la Niñez y Adolescencia.

Estudio sobre trabajo doméstico de niños, niñas y adolescentes en hogares de terceros en Bolivia
Investigación coordinada por: OIT - FENATRAHOB – UNICEF - MTEPS Instituto de Investigación e
Interacción Educativa - Carrera Ciencias de la Educación UMSA 2014.

Selección de normas promulgadas entre el 2014 y el 2019 en relación a Derechos Laborales

	NORMATIVA	FECHA	OBJETO
1	Decreto Supremo 1893	12 de febrero de 2014	Reglamenta la Ley de la Discapacidad de 2012
2	Ley 535	28 de mayo de 2014	Ley de Minería y Metalurgia
3	Ley 545	15 de julio de 2014	Ratifica el Convenio No. 167: "Convenio sobre seguridad y salud en la construcción de la OIT, adoptado en la 75 reunión de la Conferencia General.
4	Ley 548	23 de julio de 2014	Código Niña, Niño y Adolescente
5	Decreto Supremo 2145	14 octubre de 2014	Reglamento de la Ley N° 348 "Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia"
6	Ley No. 603	19 de noviembre de 2014	Código de las Familias y del Proceso Familiar
7	Ley 650	15 enero de 2015	Eleva a rango de Ley la "Agenda Patriótica del Bicentenario 2025" con 13 pilares de la Bolivia Digna y Soberana
8	Resolución Bi- ministerial 002/2015	25 de noviembre de 2015	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional. Flexibiliza el horario de trabajo de hombres y mujeres que se encuentran en proceso judicial por violencia, contribuyendo con ello el acceso a la justicia de mujeres que se encuentran en situación de violencia.
9	Decreto supremo 2349	1 de mayo de 2015	Las personalidades jurídicas de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales obreras, cuyo objeto sea la defensa de sus Derechos Laborales, deberán ser tramitadas únicamente ante el Ministerio de Trabajo, empleo y previsión social, concluyendo con la emisión de la resolución suprema correspondiente.
10	Ley 719	6 de agosto de 2015	Modifica la Ley 439 de noviembre 2013, Código Procesal Civil y la Ley 603 de noviembre 2014. Código de las familias y del proceso familiar. Se modificaron ambas normativas que entrarán en vigencia plena el 6 de febrero de 2016, aplicables a los procesos presentados a partir de la fecha de referencia.
11	Ley 721	12 de agosto de 2015	Se reconoce los trabajos insalubres del sector minero, aumentando la densidad de aportes para el acceso a una pensión solidaria de vejez en el sistema integral de pensiones para trabajadores del sector productivo minero metalúrgico y sector productivo cooperativo minero que no fueron beneficiados con la reducción de edad establecida en la Ley No. 065 de diciembre 2010.
11	Ley 778	25 de enero de 2016	Ratifica el Convenio sobre aspectos civiles de la sustracción internacional de Menores, concluido en la Haya el 25 de octubre de 1980, encomendándose al Órgano Ejecutivo formalizar la adhesión a dicho Instrumento Internacional.
12	Ley 782	19 de febrero de 2016	Que declara el 18 de mayo de cada año como día de la trabajadora y el trabajador fabril de Bolivia.
13	Ley 791	31 de marzo de 2016	Ratifica el acuerdo Marco entre el Estado boliviano y la República argentina para la prevención e investigación del Débito de la Trata de Personas y la asistencia y protección a sus víctimas, suscrito el 15 de julio de 2015.
14	Ley 807	23 de mayo 2016	Ley de Identidad de Género

15	Ley 828	1 septiembre de 2016	Declara el 25 de octubre de cada año como Día Nacional de las Personas con Talla Baja a causa de condiciones genéticas, principalmente la acondroplasia u otras causas, con el fin de promover en la población boliviana, educación y sensibilización sobre el trato igualitario a las personas con esta condición.
16	Ley 836	27 de septiembre de 2016	Modifica y complementa la Ley 264 de 31 de julio de 2012 del sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.
17	Ley 870	19 de diciembre de 2016	Ley del Defensor del Pueblo
18	Ley 872	22 de diciembre de 2016	Ratifica la Convención Interamericana sobre la Protección de Derechos Humanos de las Personas Mayores.
19	Ley 879	23 de diciembre de 2016	Ley de la Comisión de la Verdad
20	Ley 898	26 de enero de 2017	Creación de seguimiento de las conclusiones de la Cumbre de Justicia
21	Resolución Multiministerial 002/17	8 de marzo de 2017	Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas
22	Decreto Supremo No. 3106	8 de marzo de 2017	Crea la Comisión Interinstitucional responsable de la implementación de la citada política, establece atribuciones específicas en áreas de justicia, educación, salud, comunicación, trabajo, culturas y seguridad.
23	Decreto Supremo 3108	8 de marzo de 2017	Operativiza la codificación sustantiva y adjetiva de los "Códigos Morales".
24	Ley 915	22 de marzo de 2017	Reestructuración del Órgano Judicial
25	Ley No. 929	27 de abril de 2017	Modifica normas estructurales del sector justicia
26	Ley 937	5 de mayo de 2017	Declara el 21 de febrero de cada año como el Día Nacional de las Lenguas y Culturas de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesino y Afro bolivianos en reconocimiento a la lucha permanente por la recuperación, protección, difusión y desarrollo de los derechos lingüísticos individuales y colectivos de los habitantes del Estado Plurinacional de Bolivia.
27	Decreto Supremo 3226	28 de junio de 2017	Regula el cierre y transferencia de activos y pasivos, obligaciones
28	Ley 974	4 de septiembre de 2017	Regula el funcionamiento de las Unidades de Transparencia y Lucha contra la corrupción en el EPB
29	Ley 977	26 de septiembre de 2017	Inserción Laboral y de Ayuda Económica para personas con Discapacidad
30	Decreto Supremo 3438	20 de diciembre de 2017	Reglamenta la Ley 977 para la inserción laboral efectiva de personas con discapacidad en los sectores públicos y privado, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menor de 18 años o con discapacidad grave y muy grave. Reglamenta también, el procedimiento y los requisitos para el pago del Bono Mensual.
31	Ley 977	26 de septiembre de 2017	Inserción Laboral y de Ayuda Económica para personas con Discapacidad
32	Decreto Supremo 3458	17 de enero de 2018	Aprueba el Reglamento del Consejo Estatal de Soluciones Amistosas en Materia de Derechos Humanos
33	Decreto Supremo 3462	18 de enero de 2018	Otorga el beneficio de licencia especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de más niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce de 100% de remuneración.
34	Decreto Supremo 3463	18 de enero de 2018	Garantiza la asistencia en la defensa técnica, gratuita y especializada de niñas, niños y adolescentes víctimas de delitos de violencia en el marco del interés superior del niño en ámbitos jurisdiccionales y no jurisdiccionales.
35	Decreto Supremo 3756	24 de diciembre de 2018	Concede amnistía e indulto por razones humanitarias y regula su procedimiento
36	Decreto Supremo 3594	13 de junio de 2018	Constituye a la Comisión de la Verdad como institución pública descentralizada
37	Decreto Supremo 3901	20 de junio de 2018	Realiza incorporaciones y modificaciones al Reglamento de Unidades de Trabajo para la Exploración, aprobado por Decreto Supremo 2005.
38	Decreto Supremo 3609	4 de julio de 2018	Autoriza al servicio plurinacional de asistencia a la víctima el incremento de la subpartida de consultores individuales de línea para proporcionar asistencia jurídica en el área penal, psicológica y social a las víctimas de escasos recursos.
40	Decreto Supremo 3770	9 de enero de 2019	Prohíbe el retiro indirecto por rebaja de sueldos o salarios como modalidad de conclusión de la relación laboral y derogar el artículo 2 del decreto supremo de 9 de marzo de 1937.

41	Decreto Supremo 3771	9 de enero de 2019	Reglamenta la Ley 1055 de 1 de mayo de 2018 de creación de empresas sociales.
42	Decreto Supremo 3774	16 de enero de 2019	Crea el servicio plurinacional de la mujer y de la despatriarcalización "Ana María Romero"
43	Ley No. 1069	20 de febrero de 2019	Ley modificatoria a la Ley N° 475 de 30 de diciembre de 2013, de prestaciones de servicios de salud integral del Estado Plurinacional de Bolivia, modificada por Ley N° 1069 de 28 de mayo de 2018 "hacia el sistema único de salud, universal y gratuito".
44	Ley 1153	25 de febrero de 2019	Artículo Único que modifica el Parágrafo I del artículo 13 de la Ley No.348 de 9 de marzo de 2013 con texto ARTÍCULO 13. (ACCESO A CARGOS PÚBLICOS). I. Para el acceso a un cargo público de cualquier Órgano del Estado o nivel de administración, sea mediante elección, designación, nombramiento o contratación, además de las previstas por Ley, se considerará como un requisito inexcusable el no contar con antecedentes de violencia ejercida contra una mujer o cualquier miembro de su familia, que tenga sentencia ejecutoriada en calidad de cosa juzgada. El Consejo de la Magistratura, a través del Registro Judicial de Antecedentes Penales-REJAP, certificará los antecedentes referidos en el presente Artículo, reportando también las Resoluciones de declaratoria de rebeldía o suspensión condicional del proceso

Bibliografía

Escobar de Pabón, Silvia y Bruno Rojas.

2010. ¡No hay derecho! Situación de los derechos laborales en Bolivia 2009 (La Paz: CEDLA).

Escobar de Pabón, Silvia; Bruno Rojas C. y Giovanna Hurtado.

2015. Jóvenes asalariados y precariedad laboral – Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2012-2015 (La Paz: CEDLA).

Ministerio de Economía: Presupuesto Ciudadano

2018. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas Presupuesto General del Estado. (La Paz, Bolivia).

Mogrovejo, Rodrigo y Marisol Rodríguez.

2016. Mujeres del sector de la construcción en Bolivia: Con una especial mirada a las ciudades de La Paz y El Alto. (Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos, OIT).

Poveda Ávila, Pablo y Verónica Donoso Orgaz.

2017. Evaluación del sistema generalizado de preferencias de la Unión Europea en Bolivia. (La Paz: CEDLA).

Poveda Ávila, Pablo.

2018. Derechos laborales en la explotación de castaña amazónica (Nuez de Brasil). Documento inédito. (La Paz: CEDLA).

Wanderley, Fernanda y Jaime Pérez.

2017. Deuda Social en Bolivia Una aproximación desde los indicadores de Pobreza, Salud, Educación y Empleo. (La Paz: Universidad Católica Boliviana y Fundación Jubileo en el marco de la Red ODSAL).

HEMEROGRAFIA E INFORMACIÓN DIGITAL

Agencia de Noticias ABI: Nota de Prensa (16 enero 2019)

La Razón: Nota de Prensa (24 de octubre de 2017)

La Razón Digital / Mauricio Quiroz / (La Paz 11 de marzo de 2019)

<https://www.erbol.com.bo/noticia/social/08042019/>

PROMOVRIENDO DERECHOS HUMANOS Y LABORALES A TRAVÉS DEL

SGP+

El “SGP+” es un instrumento de la política comercial de la UE, que libera de aranceles a las exportaciones, de los países en desarrollo, a cambio del respeto de los tratados internacionales de derechos humanos, laborales, medio ambiente y buen gobierno.



DEMOCRACY
REPORTING
INTERNATIONAL



Achumani, Calle 11 N° 100
entre García Lanza y Alexander
Telf: 2794740 • 2799848
E-mail: info@cedla.org
URL: www.cedla.org
Casilla 8630
La Paz - Bolivia

<https://blog.cedla.org/sgp>



Con el apoyo de
la Unión Europea