

INFORME SOBRE EL ESTADO DE SITUACIÓN DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN BOLIVIA

Autor: CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enmarca en la solicitud de Unitas – Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo para elaborar un informe intermedio – referido a los derechos laborales – en base a las recomendaciones del Comité de Seguimiento del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) al Estado boliviano.

En ese contexto, el informe busca sistematizar información referida al ejercicio de los derechos en el campo laboral, para establecer los avances y desafíos en la normativa, las políticas estatales y las condiciones materiales que favorecen o impiden su ejercicio, con especial énfasis en el periodo comprendido entre el 2000 y el 2003.

El abordaje de este trabajo tiene dos niveles: en primera instancia, partiendo de las recomendaciones concretas realizadas por el Comité al Estado boliviano, se presentan los avances, vacíos y posibles retrocesos en la normativa y políticas estatales actuales. En la segunda parte del informe, se sistematiza la información pertinente a la situación actual del mundo del trabajo, marco en el cual se ejercen y violan los derechos laborales en Bolivia; por ello se plantea como abordaje metodológico la permanente comparación de los datos actuales con los indicadores presentados por el Comité del PIDESC en su último informe (referido al periodo 1996 – 2000).

Las premisas que guían este informe son las siguientes:

- Los derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, sociales y culturales, constituyen una unidad indisoluble e interdependiente, inherente a toda persona, sin distinción por razones de sexo, edad, condición económica o adscripción étnica.
- El Estado – en su condición de garante del cumplimiento de derechos y deberes fundamentales de las personas en todo el territorio nacional¹⁴ - es responsable no sólo del reconocimiento y respeto de los derechos humanos, sino también de establecer las condiciones favorables para su cumplimiento, a través de la aprobación de leyes, implementación de políticas, programas y planes que aseguren su reconocimiento, promoción y vigilancia.
- Hablar de la vigencia de los derechos humanos y la universalidad de su ejercicio implica necesariamente vincularla a las condiciones estructurales que en la actualidad determinan los marcos de acción de las personas individuales y los sujetos colectivos. Por ello, es necesario reconocer que uno de los principales ejes sobre los cuales se basa la violación de los derechos humanos está referida al modelo económico y político

neoliberal vigente en la mayoría de los Estados. La vigencia de este tipo de políticas económicas ha intensificado los procesos de desigualdad y, por tanto, se tornan en impulsores de la regresividad del cumplimiento de derechos de carácter colectivo.

Estas premisas se enmarcan en la constatación de que la concepción sobre los derechos humanos ha sufrido transformaciones importantes en las últimas décadas. Del reconocimiento e institucionalización de los derechos civiles y políticos (llamados también de primera generación, relacionados a la libertad del individuo) se ha transitado hacia la demanda de los derechos sociales, económicos y culturales (segunda generación, en referencia a la búsqueda de igualdad, centrada en los colectivos grupales). En la actualidad, los planteamientos giran en torno a los posibles derechos de tercera generación, cuyo valor fundamental de referencia es la solidaridad y pretenden partir de la totalidad de necesidades e intereses del ser humano.

La diferencia central en este proceso es la concepción del rol del Estado frente al cumplimiento de derechos. En la primera generación, el Estado tenía como función el respeto y cumplimiento de la normativa en su relacionamiento con los ciudadanos individuales y colectivos; las siguientes generaciones de derechos requieren no sólo respeto por parte del Estado de los principios básicos de hombres y mujeres que componen la sociedad, sino demandan una acción estatal positiva que facilite y garantice el pleno cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales.

En los marcos planteados, proseguimos el informe con la revisión de las recomendaciones del Comité del PIDESC al Estado boliviano para aportar datos que permitan evaluar las políticas estatales en el tema laboral.

1. Seguimiento a las recomendaciones del Comité PIDESC

1.1. Recomendación 32

“El Comité recomienda al Estado Parte que adopte y aplique programas para aumentar las oportunidades de formación técnica y profesional y las oportunidades de trabajo y reducir el desempleo”. (Esta recomendación se complementa con la 31 donde se establece la necesidad de adoptar medidas eficaces para combatir la discriminación contra la mujer en la vida económica).

El Estado boliviano, frente a las altas tasas de desempleo abierto registradas en los últimos años, ha aplicado como política de incidencia inmediata el Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE). A pesar de las expectativas que esta política ha generado sobre todo en la población de

¹⁴ Carácter definido por la Constitución Política del Estado.

escasos recursos, su aplicación no ha dado los resultados esperados por el empleo que genera: de carácter temporal, sin ningún tipo de protección social (violando la ley general del trabajo) y con salarios apenas por encima del mínimo nacional.

Este tipo de plan – aplicado en momentos oportunos – podría ser considerado una política efectiva en términos de detener la caída en el consumo de los hogares, sin embargo, con las características de su aplicación en Bolivia, más bien ha generado que se imponga como parámetros que presionan a la baja al conjunto de trabajadores del mercado laboral. Así, en el sector privado, los nuevos contratados e incluso los que se reincorporan a un empleo lo hacen bajo los parámetros fijados por el PLANE. Revisemos los proyectos implementados por este programa y sus principales límites.

El PLANE, como gran parte de los programas compensatorios aplicados en América Latina, busca paliar la profundización de la desigualdad y responde a la lógica de aplicar “redes mínimas de protección social”, que se efectivizan en programas dirigidos a hacer frente a la pobreza generada por la crisis económica y el ajuste estructural.

Hoy en día, después de 18 años de reformas, en Bolivia se presenta la tercera versión de este tipo de planes de emergencia, constatando que la permanente y sostenida desigualdad, las altas tasas de desempleo y la persistente pobreza en más de la mitad de los hogares, son problemas que no deben ser considerados transitorios; por el contrario, son características inherentes al actual modelo de desarrollo.

El PLANE se crea con el “(...) propósito de reducir en el corto plazo el impacto de la disminución de ingresos por la pérdida de empleo en la población más pobre del país (...)”¹⁵. La duración de este programa en su primera etapa –14 meses–, intenta enfrentar un problema que el gobierno considera de carácter coyuntural. Sin embargo, un balance de los últimos años muestra que el proceso de crisis económica y social, acompañado de desempleo y subempleo tiene raíces estructurales que no son revertidos por programas de emergencia. Por ello, la evaluación de esta política permite afirmar que el empleo que ha generado (por sus características de temporalidad, bajos salarios e inestabilidad) no ha llegado a impactar de manera significativa el desempleo boliviano.

Contrastando la información del PLANE en su programa de empleo en servicios (PES) con la del censo 2001 se identifica un claro resultado: en el 48% de los municipios en el que se aplica el programa, el empleo temporal generado por mes no ha logrado ocupar a por lo menos la mitad de la población desempleada.

En el caso del Programa de Empleo Rural (PER), los resultados son, cuando menos, confusos. En el 44% de los municipios del área rural este programa habría logrado cubrir a menos de la mitad de los desempleados, en tanto que en el 16% de los municipios alcanzó a más de la mitad de la población desocupada del área rural y se exhiben

municipios muy cercanos a cubrir el 100% de este segmento poblacional (según información gubernamental, en algunos se llegó a cubrir más de 10 veces la población desocupada). Toda esta información pone en duda las formas en que el Estado ha medido el impacto del PLANE en el empleo rural.

Otro tema central de discusión del programa está referido a los salarios pagados y su impacto de mediano plazo en el mercado laboral. En el PES, el salario mensual de obreros y profesionales es de 480 Bs y 1.600 Bs respectivamente; en el PER se estableció un salario semanal de 108 Bs; y en el PAGM, un salario mensual a profesionales de 1.600 Bs.

Como lo determinan sus enunciados, estos programas tienen como fin último el mejorar las condiciones de vida de los segmentos de población más pobres, por lo que es esencial que los salarios que se paguen sean contribuciones significativas al ingreso familiar. Los salarios del PLANE para obreros es ligeramente mayor al salario mínimo, pero, con seguridad, son menores a la canasta básica alimentaria. Salarios que no alcanzan para la subsistencia familiar, impiden que los programas cumplan su función esencial de proporcionar ingresos adecuados a los grupos sociales que se quiere beneficiar.

Por otro lado, información preliminar del Instituto Nacional de Estadística al 2001, muestra que el ingreso promedio de obreros es de 785 Bs, en el caso de los profesionales, es no menor a los 2.000 Bs. Como se apreciara, el salario que proporciona el PLANE esta por debajo de los ingresos que otorga el mercado de trabajo. Además, los salarios del PLANE no consideran el costo por beneficios sociales puesto que este tipo de empleo no cumplen con disposiciones legales en vigencia. Además, se debe enfatizar que los trabajadores acceden a empleos de un mes, esperando ser recontratados después de un cierto lapso de tiempo. Esta modalidad de relaciones laborales se constituye en un claro ejemplo a seguir por las empresas públicas y privadas, que cada vez bajan sus costos laborales adecuándose a la modalidad impuesta por el PLANE, determinando que este programa de carácter temporal (aunque su duración tenga ya características de permanente) distorsione el mercado laboral boliviano.

Podemos concluir el análisis sistematizando los siguientes puntos:

- El impacto real de los programas de emergencia es reducido, el PES solamente cubrió un 29,3% de la población desocupada en los municipios con una población mayor a los 20.000 habitantes. En tanto que el PER alcanzó a un 49,8% de la población desempleada.
- En los municipios donde se ha implementado, en muchos casos el empleo generado es mayor al segmento poblacional de desocupados, lo que podría ser explicado a partir de tres comportamientos: primero, la población que tiene una actividad permanente a optado por incorporarse a este programa para obtener un ingreso complementario; segundo, los ocupados que tenían un

¹⁵ Decreto Supremo 26318, artículo N°1.

empleo (generalmente precario) han decidido incorporarse temporalmente al PLANE; y tercero, la población económicamente inactiva, sobre todo mujeres, están ingresando a estos programas de emergencia.

- Este impacto “adicional” hacia otros segmentos “ocupados” ratifica lo inadecuado de los métodos convencionales para medir el desempleo; ratifica además que el problema central en Bolivia es el subempleo o precarización del empleo.
- En síntesis, este tipo de programas es insuficiente para combatir el problema del desempleo, lo que ratifica la necesidad de verdaderas políticas que alienten empleos productivos, estables y bien pagados que aseguren condiciones laborales y de vida dignas. Además, los parámetros utilizados en el PLANE se han constituido en la modalidad de contratación difundida para todo el mercado laboral, en condiciones de temporalidad, salarios en torno al mínimo nacional y sin ningún tipo de protección social, vulnerando la Ley General del Trabajo.

Otro de los programas propuestos por el gobierno (pero que no se ha implementado todavía) es el Programa de Empleo Productivo (PEP). Este programa permitirá a las empresas privadas, principalmente exportadoras, contar con un subsidio directo para pagar los salarios de un número adicional de trabajadores por un tiempo de 5 quincenas (dos meses y medio), comprometiéndose a extender el contrato de esos trabajadores por igual período y a incorporarlos como permanentes, después de cumplidas las 10 quincenas, “al menos” al 30 por ciento de los mismos. Los salarios que se pagarían son de Bs. 480 para obreros y Bs. 1.600 para técnicos y profesionales.

Según analiza Carlos Arce, investigador del CEDLA (véase anexo 1), el PEP constituye una acción directa del gobierno para deprimir las condiciones de trabajo, favoreciendo la reducción de los costos laborales de ciertas empresas y vulnerando las más elementales normas sociales vigentes. Además, se trata de una disposición donde el Estado dispone de fondos públicos para favorecer intereses privados. Así, contradiciendo el credo neoliberal, la empresa privada seguiría favoreciéndose de recursos estatales para “impulsar su competitividad” para la exportación. La vulneración de las leyes vigentes se daría en los siguientes términos concretos:

- La medida, al intervenir en la fijación de salarios para los sectores privados, está presionando a su reducción. Dicho salario, en un juego de libre mercado, sería producto de la negociación entre trabajadores y empresarios ante la necesidad de estos de incorporar más fuerza de trabajo para incrementar su producción.
- La duración del contrato inicial pagado por el Estado, 5 quincenas o 75 días, permitirá mantener a los obreros en el “período de prueba”, donde los derechos están congelados y en el cual el empresario no está obligado a reconocer ningún tipo de beneficios al trabajador.
- La obligatoriedad a la que se someten voluntariamente los empresarios, de contratar permanentemente “al menos” al 30% de los trabajadores reclutados mediante el PEP, constituye otra forma de dar visos legales a una

acción ilegal: al permitirlo, el gobierno está aceptando que el restante 70% sea despedido sin el reconocimiento de ningún beneficio legal.

Para mayor información sobre estos programas (PLANE y PEP), véase la evaluación de los programas de empleo realizada por CEDLA en el anexo 1.

1.2. Recomendación 33

El Comité pide al Estado Parte que garantice condiciones de trabajo justas y favorables a los trabajadores domésticos, en particular en lo que respecta al descanso diario y semanal y a las vacaciones anuales pagadas, los despidos, las prestaciones sociales y el sueldo.

El 9 de abril del 2003, después de más de diez años de lucha continua, la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHOB) logra la promulgación de la Ley No. 2490 que regula el trabajo asalariado en los hogares.

Durante la discusión de esta Ley se pusieron de manifiesto no sólo los intereses económicos y la demanda de mejores condiciones de vida de las trabajadoras del hogar, sino ante todo se visibilizó las concepciones subjetivas sobre el trabajo doméstico y el carácter colonial y patriarcal de un régimen de servidumbre basado en dos sistemas de exclusión que se complementan: la adscripción étnica y el género de la trabajadora.

Así, la Promulgación de la Ley confronta no sólo las diferencias sociales y culturales de la sociedad boliviana, sino también pone de manifiesto las profundas contradicciones de clase en el propio movimiento feminista y presenta la desvalorización del trabajo dentro del hogar, mismo que es desarrollado por mandato “natural” por las mujeres, aún cuando éste sea mediado por un salario (véase en el anexo 2 la importancia del servicio doméstico en la conformación del PIB).

La Ley – calificada por sus detractores como excesivamente proteccionista– en su contenido específico lo único que hace es darle al servicio doméstico, en términos de derechos, la categoría de trabajador/a otorgándole los beneficios ya establecidos en la Ley General del Trabajo. Su novedad es que ha sido aprobada en tiempos neoliberales, contraviniendo la búsqueda de flexibilizar cada vez más las relaciones laborales y desconociendo los derechos consagrados en la Ley.

A pesar de los claros beneficios respecto al avance de los derechos laborales del servicio doméstico, varias son las preocupaciones que hacen dudar de la aplicación de la nueva normativa. Entre ellos podemos anotar los siguientes: i) Es posible que, ante la necesidad de un empleo, las trabajadoras del hogar acepten condiciones por debajo de las prescritas en la Ley y se mantengan como “contratos de servicios ocasionales y particulares” manteniendo la figura de relaciones contractuales entre privados. ii) Uno de los argumentos más utilizados contra al aplicación de la ley es el impacto económico en las familias de clase media que, ante la crisis, se verán obligadas a prescindir del servicio doméstico, lo cual generará una ampliación

del desempleo en este sector. (a pesar de que varios estudios presentan que el pago de la trabajadora del hogar sólo implica alrededor de 2.24% del gasto total de una familia de ingreso medio). iii) Se aduce que no hay una discriminación entre una trabajadora del hogar calificada y una aprendiz, y por tanto, la empleadora tendría que asumir los costos de la calificación de la población más joven, muchas veces inmigrante indígena, que utiliza el servicio doméstico como espacio de socialización o “civilización” para adquirir las habilidades urbanas. iv) Un temor creciente entre las defensoras de la Ley es que ante la obligación de cubrir los costos no salariales de la trabajadora (caja de salud, AFP, pre y post natal, etc.) las empleadoras opten por disminuir el salario líquido pagado a la trabajadora, de manera que puedan compensar los costos a los que la Ley las obliga.

Varias son las disyuntivas y dudas respecto a la aplicación de la Ley que la experiencia, los cambios en el mercado laboral y las posibles transformaciones sociales y culturales que provoquen (por ejemplo, la mayor democratización del trabajo doméstico entre hombres y mujeres) sólo podrá ser evaluada con el tiempo.

1.3. Recomendación 34

El Comité recomienda al Estado Parte que considere la posibilidad de ratificar los Convenios No. 2 (sobre el desempleo) y el No. 29 (sobre el trabajo forzoso) de la OIT.

Ambos convenios (C.), estratégicos como marco normativo internacional para avanzar en la legislación laboral boliviana, no han sido ratificados por el Estado Boliviano, ni propuestos al Congreso para su ratificación.

El C. 2, en esencia, plantea que el Estado se comprometa a trabajar en la generación de información (datos estadísticos) sobre el empleo; así como aplicar políticas destinadas a luchar contra el desempleo (véase anexo 3).

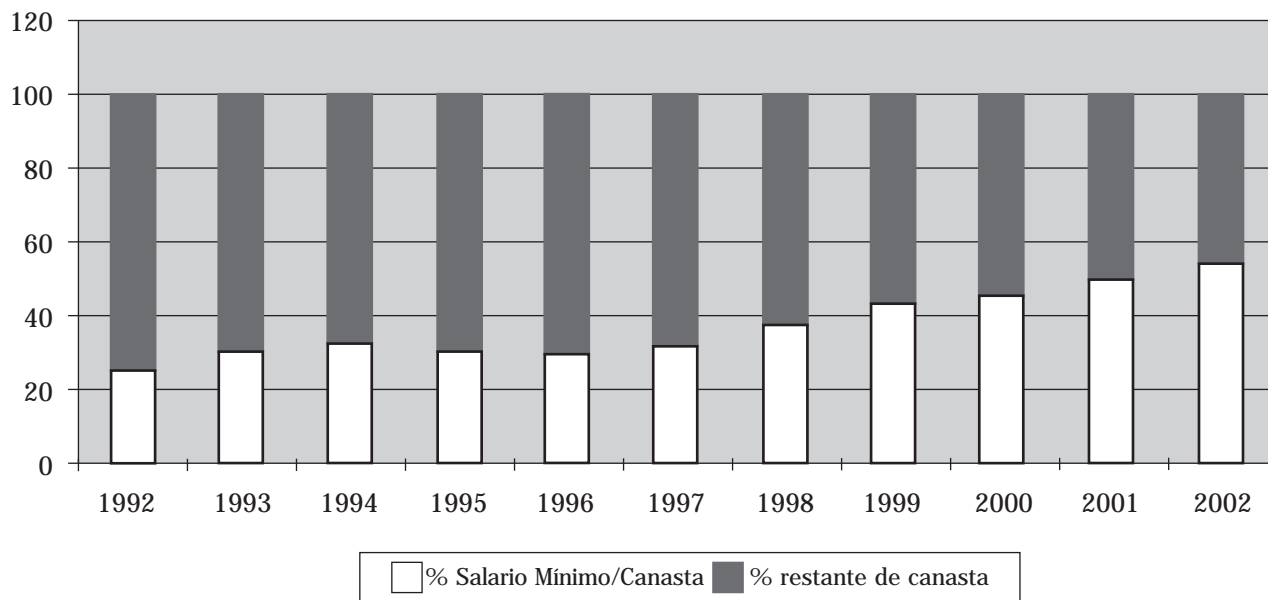
El C. 29 hace referencia al trabajo forzoso y plantea la obligatoriedad de suprimir el trabajo obligatorio en todas sus formas. Con este fin, el convenio define el trabajo forzoso u obligatorio como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Los Estados que suscriben el convenio se comprometen a vigilar para que ninguna autoridad competente imponga o deje que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado. Así también, se establece la prohibición de concesiones a particulares, compañías o personas jurídicas privadas que impliquen la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien. En ese marco, el Estado se compromete a establecer sanciones penales para quienes utilicen trabajo forzoso u obligatorio, además de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente (véase anexo 4).

1.4. Recomendación 35

El Comité exhorta al Estado Parte a que garantice que el sueldo mínimo sea suficiente para que los trabajadores y sus familias puedan tener un nivel de vida adecuado.

El salario mínimo del 2003 ha sido fijado en 440 Bs, muy

CUADRO 1: BOLIVIA: EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO NACIONAL Y CANASTA NORMATIVA ALIMENTARIA (1992 – 2002)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración: Unidad de Estadística y Base de Datos.

Como lo ilustra el cuadro, el salario mínimo nacional nunca ha superado el 53% del valor total de una canasta normativa alimentaria. El peor año, (1992) sólo cubría el 24% de su valor, mientras que el 2002 llega a 52% (Véase anexo 5 evolución del salario mínimo por años).

Si bien estos datos son alentadores por el aparente crecimiento de la capacidad adquisitiva del salario mínimo, debemos considerar que en el contexto de las políticas de ajuste, los ingresos laborales reales han tenido fases de crecimiento y declinación muy marcadas. Luego de la fase de choque estabilizador (1986- 1987), los salarios e ingresos reales mejoraron significativamente; posteriormente entre 1987 y 1992 a pesar de una inflación moderada (14%), habían perdido nuevamente su poder adquisitivo en un 20%, debido a los ajustes salariales hacia la baja. A partir de 1992, partiendo de una base extremadamente baja, los salarios e ingresos mostraron claros signos de recuperación en todos los sectores del mercado de trabajo favorecidos por las bajas tasas de inflación que pasaron a situarse a niveles de un dígito por debajo del 5% hasta 2001¹⁶.

Si evaluamos dichos ingresos con el costo de una canasta alimentaria podemos tener las siguientes apreciaciones: habida cuenta de la existencia de 1.7 ocupados por hogar y que el costo de la canasta alimentaria es equivalente al 50% del valor de la canasta de consumo total, se asume que en promedio cada preceptor de ingresos debiera contribuir, al menos, con el equivalente a una CNA para cubrir los costos de una canasta básica de bienes y servicios.

Con base a este parámetro se observa que el ingreso promedio del total de los ocupados apenas aumenta desde 0.9 a 1.1 CNA entre 1992 y 2001, es decir que hasta el 2001 sigue situándose lejos de una canasta. Ubicando estos indicadores en un contexto donde al menos el 50% de la población percibe un ingreso inferior al promedio, es posible concluir que con los salarios e ingresos vigentes una gran mayoría de los hogares no está en capacidad satisfacer sus necesidades básicas con el fruto de su trabajo.

1.5. Recomendación 36

El Comité pide al Estado Parte que garantice que el periodo de tiempo excesivo para la negociación colectiva no constituya un obstáculo para el derecho de huelga.

No se ha implementado ninguna normativa al respecto permaneciendo en los hechos la vigencia de la Ley General del Trabajo que impide ejercer el derecho a huelga.

El reconocimiento al derecho a huelga en Bolivia es puramente formal, puesto que en la práctica su ejercicio es considerado ilegal por el periodo de tiempo y las instancias de negociación previas son excesivas.

Para que una huelga sea declarada legal la acción de los trabajadores debe seguir los siguientes pasos: presentar un pliego de peticiones ante el empleador (negociación

directa), si éste contesta negativamente al término de las negociaciones directas, se inicia la fase de conciliación donde un inspector de trabajo intenta facilitar el encuentro de intereses (este periodo puede extenderse ampliamente ya que no tiene términos ni plazo). Si el inspector llega la convencimiento de que no puede existir conciliación, se pasa a la fase de arbitraje, que culmina con el fallo arbitral, el mismo que tiene calidad de sentencia ejecutoriada. Sólo entonces, al conocer el fallo, los trabajadores pueden declarar una huelga, sin embargo se trata ya de una medida inútil puesto que se confronta con un fallo arbitral inamovible.

Por otra parte, no existe reconocido en la Ley el concepto de huelga justa o inmediata ante violaciones a la Ley por parte de los empleadores, quienes han llegado incluso a deber salarios por varios meses a sus trabajadores.

2. Situación actual de los derechos laborales en Bolivia

Las actuales condiciones del mercado de trabajo boliviano están marcadas por una aguda crisis económica y productiva, una creciente liberalización y flexibilidad laboral, así como la acelerada integración comercial global en un entorno desfavorable. Este conjunto de procesos han generado la disminución acelerada de empleos formales y la sistemática pérdida de derechos. La flexibilidad creciente, estimulada desde el Estado por las políticas de libre contratación, ha supuesto la desregulación de facto del mercado laboral, proceso que acompaña las estrategias empresariales de reducción de costos laborales.

Este proceso ha intensificado los grados de explotación de los trabajadores en todos los sectores del mercado de trabajo, amenazados permanentemente por un desempleo abierto del 11% y un subempleo que afecta a un 60% de la población ocupada. Así también, la saturación del mercado por cuenta propia ha acrecentado el bajo rendimiento económico del trabajo no asalariado, lo que ha inducido a comerciantes minoristas, pequeños productores urbanos y trabajadores independientes en servicios a aumentar sus niveles de autoexploración, en busca de cubrir los requerimientos mínimos de ingreso necesarios para su sobrevivencia.

Estos procesos involucran tanto a trabajadores como a trabajadoras, sin embargo, tienden a ampliar las desigualdades entre los géneros, profundizando los procesos de segregación y discriminación laboral en contra de las mujeres, quienes son marginadas cada vez más a trabajos de poca calidad, mal pagados y desprotegidos.

A este proceso, que conlleva un deterioro creciente de las condiciones laborales, lo denominamos genéricamente como precarización del empleo, en referencia directa al crecimiento del subempleo; la ampliación de jornadas de trabajo por encima de las condiciones reguladas legalmente; incremento del trabajo a tiempo parcial involuntario; cambios en las formas de contratación que generan inestabilidad laboral o trabajo domiciliario; aplicación de formas de pago a destajo o realización de contratos por obra y, como consecuencia, cambios regresivos en la

¹⁶ Escobar (2003) Trabajo y Género en Bolivia: 1992 – 2001 OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Mimeo.

distribución de los ingresos. Todo este proceso va acompañado por una creciente disminución de protecciones sociales de corto y largo plazo (caja de salud, jubilación), la constante amenaza del desempleo abierto, así como la pérdida sistemática del derecho a la libre asociación.

En este apartado se han sistematizado los datos más importantes que ilustran este cambio en las condiciones del mercado laboral boliviano, enfatizando como horizonte la década del 90 e inicios del 2000 ; utilizando como ejes ordenadores los artículos 6, 7, 8 y 9 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), además de los indicadores sobre la temática laboral utilizados por la Comisión de Seguimiento de dicho Pacto¹⁸.

2.1. Derecho al trabajo

El PIDESC, en su artículo 6, establece que los Estados firmantes del Pacto deben reconocer el derecho de sus ciudadanos a trabajar en una actividad libremente escogida. Para ello, el Estado se compromete a garantizar el ejercicio de este derecho, impulsando programas, normas y técnicas que permitan la ocupación plena y productiva de las personas económicamente activas.

Artículo 6

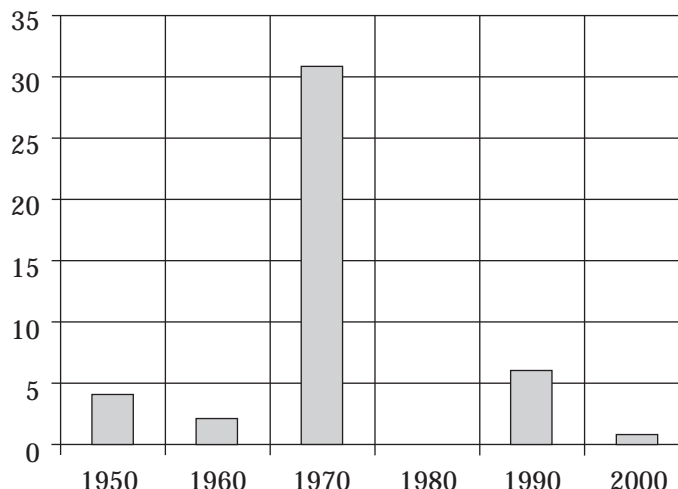
1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Para establecer las deficiencias o avances del Estado boliviano en el impulso de este derecho, revisaremos el estado de situación de la normativa internacional y nacional al respecto, así como el crecimiento de la población económicamente activa, el crecimiento o decrecimiento del empleo, subempleo y desempleo.

2.1.1. Normativa internacional y nacional

Bolivia ha ratificado 44 Convenios (C.) de la Organización

CUADRO 2: BOLIVIA: RATIFICACIÓN DE CONVENIOS OIT (1950 – 2003)



Fuente: Sitio Web OIT (www.ilo.org/public/spanish)

Internacional del Trabajo (OIT), de un total de 140 en el periodo comprendido entre 1954 y 2003; es decir, como Estado, hemos suscrito el 31% de la normativa internacional laboral. La década del 70' es cuando se ha logrado la mayor parte de las aprobaciones, (especialmente 1977), donde se signan 31 C.

Del total de C. de la OIT, ocho son considerados fundamentales para la defensa de los derechos de quienes trabajan, puesto que contienen los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. De estos C., considerados estratégicos, Bolivia no ha signado el C. 29 referido al trabajo forzoso, a pesar de haber incorporado a su legislación el C. 105, complementario al anterior (Véase el anexo 6 sobre el texto del C.).

Respecto a los cuatro C. internacionales considerados prioritarios, Bolivia se mantiene sin firmar el C. 144 referido a la Consulta Tripartita, habiendo reconocido el C. 81 sobre la Inspección del Trabajo, el C. 129 sobre la Inspección del Trabajo Agrícola y el C. 122 sobre la Política de Empleo (véase anexo 7 sobre el contenido del C. 144 y el anexo 8 sobre los C. ratificados por el país).

A partir de la década del 90 hasta nuestros días, las diversas legislaturas en democracia no han demostrado un especial interés en la firma de los C. de la OIT, adscribiéndose sólo a aquellos que han sido parte de campañas mundiales específicas (por ejemplo la erradicación del trabajo infantil). Es siguiente cuadro ilustra las temáticas de dichos C.

¹⁷ Se utilizará como línea base información generada en 1992, año del censo nacional previo al del 2001, buscando además dar continuidad a la información consignada en el informe precedente del Comité de Seguimiento del PIDESC.

¹⁸ Véase mayores detalles sobre los indicadores en www.descweb.org/informe_desc/paises/bolivia.

¹⁹ Si bien la OIT cuenta con 185 convenios propuestos a los países, 45 se excluyen porque se trata de convenios que no son pertinentes a la realidad boliviana (sobre todo referentes al trabajo portuario o marítimo) y, en otros casos, el país ha signado los convenios revisados (más actuales), dejando de lado los anteriores.

Cuadro 3: Bolivia, convenios de la OIT ratificados entre 1990 y 2003

	Año de ratificación	Contenido
C.105	1990	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso
C.138	1997	Convenio sobre la edad mínima para trabajar, fijada en 14 años.
C.156	1998	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
C.159	1996	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)
C.160	1990	Convenio sobre estadísticas de trabajo.
C.162	1990	Convenio sobre el asbesto
C.169	1991	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales.
C.182	2003	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

El problema central de los convenios internacionales, una vez ratificados por Bolivia, es su permanente incumplimiento y violación. Esto se produce en general por el desconocimiento de su contenido (sobre todo entre los trabajadores y los inspectores del trabajo) así como su exclusión el momento de dictar fallos por parte de jueces laborales. El Estado no ha demostrado ningún interés en difundir sus contenidos, su carácter obligatorio y de norma corriente para los países que los signan, así como tampoco cuenta con una inspectoría del trabajo con los recursos y competencia suficiente como para certificar su cumplimiento.

Respecto a la legislación laboral nacional vigente, Bolivia, pese a contar con una Ley del Trabajo protectora y que podríamos señalar, respeta en alto grado los derechos económicos y laborales de las personas, el Estado no sólo no ha cumplido con su obligación de garantizar y exigir su cumplimiento sino que deliberadamente pone obstáculos para su observancia, facilitando la flexibilidad laboral de facto.

Desde la implementación de la nueva política económica regida por el libre mercado, se fue paulatinamente aplicando la flexibilidad laboral, sin modificar el contenido de las disposiciones laborales vigentes, lo que ha resultado en la precarización de las condiciones de trabajo y de vida de la población. Como se verá en el siguiente apartado, las condiciones del mercado de trabajo y las estrategias empresariales de ahorro de costos laborales han tenido como consecuencia un alto grado de desempleo abierto, amplio margen de subempleo y utilización discrecional por parte de la patronal de la fuerza de trabajo.

Es necesario enfatizar, sin embargo que la flexibilización de facto se impuso a través de prácticas ilegales contrarias a la normativa vigente, ante al omisión de deberes y obligaciones legales del Ministerio de Trabajo, que adoptó no sólo una actitud permisiva sino cómplice en la violación de las normas socio-laborales, que ahora se pretenden afirmar mediante la legalización de convenios colectivos pactados entre obreros y empleadores donde de “común acuerdo” establecen condiciones laborales que violan lo establecido por ley.

2.1.2. Empleo

Bolivia es un país que tiene como rasgo característico un alto crecimiento demográfico con creciente urbanización. Si comparamos el conjunto de la población total (PT urbana y rural) de los censos de 1992 y 2001, podemos constatar que la población ha continuado su crecimiento a un ritmo de 2.65%, porcentaje ubicado por encima del promedio regional. Este proceso se presenta con claras muestras de un movimiento migratorio del campo a las ciudades, quienes concentran el 62.5% de la población total (la tasa de crecimiento urbano intercensal es de 3.54%, mientras que la rural es 1.31%).

Debido a diversos factores (entre ellos, la incorporación acelerada de jóvenes y mujeres a la fuerza de trabajo, en muchos casos inducidos por los bajos ingresos del perceptor principal; el aumento de la escolaridad media; la disminución de la tasa de fecundidad; las estrategias familiares, etc.) la Población Económicamente Activa (PEA) ha tenido un crecimiento importante. Según información de los censos, en 1992, alrededor de dos millones y medio de personas ofertaban su fuerza de trabajo; para el 2001 este número se incrementa a tres millones ciento treinta y dos mil, con una tasa de crecimiento del 2.46%²⁰.

Este aumento de la PEA se presenta sobre todo en el área urbana, con un crecimiento intercensal de 4.6%. Si bien este crecimiento, en una economía en expansión, estaría reflejando la capacidad de la economía para demandar trabajadores, en el caso de Bolivia los datos nos permiten pensar que, por las nuevas condiciones en que se crean los empleos, más bien se trataría de estrategias familiares de movlización de más miembros del hogar ante la caída del ingreso del perceptor principal, lo que conlleva una baja en los ingresos generales y facilita al mismo tiempo la creación de empleos cada vez más flexibles, en sectores desprotegidos y en general, muy por debajo de las condiciones predominantes en las décadas del 70 y 80. Para avanzar en una discusión integral de la situación del mundo del trabajo se analiza con mayor detalle la información proporcionada por las encuestas de hogares (EIH) 1992, y las MECOVIS 1999, 2000 y 2001, centradas en 10 ciudades capitales, abarcando el 78,3% de la fuerza laboral urbana²¹.

²⁰ Fuente: Censo de Población y Vivienda INE, 1992 – 2001.

²¹ Se ha podido constatar serios problemas de información del INE comparando el Censo, la EIH y la MECOVI que los hacen incompatibles y en algunos casos contradictorios por los tamaños de muestra.

Cuadro 4: Bolivia, población económicamente activa urbana por años y sexo

	1992*	1995*	1996**	1997**	1999**	2000**	2001p**
PEA Urbana	1,074,924	1,304,048	1,980,015	1,948,728	2,171,322	2,286,540	2,354,944
% de PEA respecto a la PT	37.6	40.9	42.6	40.5	43.1	43.4	45.7
PEA Femenina	444,878	571,655	895.829	842.359	968846	1015487	1100277
% de PEA femenina respecto a PEA urbana	41.4	43.8	45.2	43.2	37,9	37,3	41,4
PEA masculina	630.046	732.393	1.084.186	1.106.369	1.205.796	1.259.132	1.254.359
% de PEA masculina respecto a PEA urbana	58.6	56.2	54.8	56.8	48.6	49.5	50.3

*Capitales de departamento, excepto Cobija. Incluye El Alto.

** Área urbana

Fuente: INE, EIH 1989-1992-1995. ENE II 1996, ENE III 1997, MECOVI 1999 - 2000 - 2001.

Elaboración CEDLA

Bolivia es un país donde la estructura industrial no logró un desarrollo significativo, y por tanto, no se consiguieron suficientes avances en la división del trabajo como para hablar de un predominio del empleo asalariado y el desarrollo de un mercado interno capaz de demandar y absorber productos industrializados. En ningún momento de su historia el país logró su industrialización consolidada y, por lo tanto, fue notoria la escasa generalización de las relaciones salariales. Su promedio más alto, logrado en la década del 70, alcanzó al 63% de los trabajadores. Ya en los 90, el empleo asalariado, a partir de las reformas estructurales, fue decayendo significativamente. Para el 2000 esta proporción llegó al 48.3%, un límite en el que una sociedad ya no puede considerarse salarial, por cuanto predominan otras formas de trabajo.

Recientes investigaciones nos demuestran sin embargo que este proceso acelerado de reducción del trabajo asalariado debe ser matizado. Los datos podrían estar escondiendo más bien un cambio en la organización del trabajo asalariado que, asumiendo complejas formas flexibles, ha sufrido una acelerada desconcentración. Así, el país podría ser más bien una "gigantesca madeja de factorías desconcentradas en infinidad de talleres y cientos de miles de trabajadores asalariados" que, sin embargo, mantienen simultáneamente otro tipo de actividades agrarias y comerciales que complejizan su identificación como asalariados plenos.

En contrapartida, durante los noventa, la generación de empleo no asalariado en el país creció a ritmos muy superiores al empleo total. La contribución del sector público y privado empresarial a la generación de empleos ha sido poco significativa respecto a una creciente oferta de fuerza laboral que se vio obligada a dirigir sus esfuerzos a iniciativas propias de generación de ingresos personales o familiares, ampliando la competencia laboral en espacios del mercado saturados por la estrechez de la demanda interna. Este aumento significativo del empleo no asalariado ha contribuido a frenar el desempleo abierto pero, al mismo

tiempo, ha aumentado las tasas de subempleo. Veamos, en el siguiente cuadro, la relación entre el crecimiento de la población y la fuerza laboral.

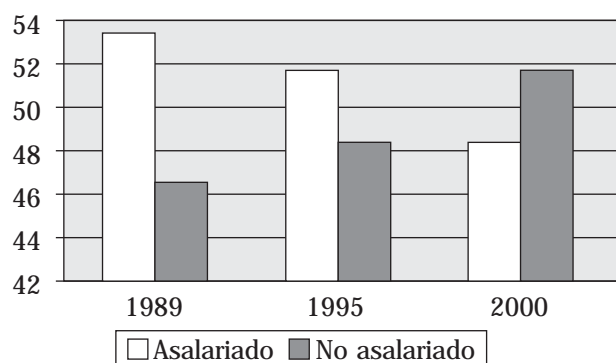
Cuadro 5: Crecimiento de la población y la fuerza laboral por sexo.

Tasa de crecimiento promedio anual	1992 - 2001		
	Total	hombre	Mujer
PT	3.52	3.59	3.44
PET	3.85	3.87	3.83
PEA	5.85	4.74	7.24
PO	5.39	4.41	6.65
PD	11.62	9.28	14.22
Cesantes	12.93	10.00	16.89
Aspirantes	7.47	5.87	8.45

Fuente: Censos 1992 y 2001, INE. Elaboración CEDLA.

Podemos ejemplificar este proceso con lo que ocurre en la ciudad de La Paz. Una comparación de las variaciones absolutas en los volúmenes de empleo (1995 y 2000) muestra cómo los aumentos en el volumen de la ocupación están asociados con el trabajo precario. En primer lugar, el sector de trabajadores por cuenta propia contribuye con 57 de cada 100 nuevos puestos de trabajo, aunque básicamente en el segmento familiar. El sector empresarial aporta con 39 de cada 100 nuevos empleos, en su mayoría en el estrato de medianas y pequeñas empresas. El sector estatal, por su parte, apenas contribuye con 3 de cada 100 nuevos empleos. En este proceso, el 72 por ciento de las oportunidades laborales para los hombres se concentraron en el sector formal; con un sentido inverso, 75 por ciento para las mujeres tuvieron lugar en el sector de trabajadores por cuenta propia. Esta tendencia puede ser constatada con la información de la población ocupada urbana que en el siguiente cuadro muestra claramente la declinación del trabajo asalariado.

Cuadro 6: Bolivia, evolución de la población ocupada urbana 1989* - 1995* - 2000**



*Capitales de departamento, excepto Cobija. Incluye El Alto.
** área urbana

Fuente: EIH, 1989-1995 y MECOVI 2000, INE. Elaboración CEDLA

2.1.3 Desempleo

Las tasas de desempleo abierto ha aumentado como producto de la recesión económica. Iniciamos la década del 90 con un desempleo abierto del 7.2%, tasa muy alta para un país pobre como Bolivia donde las personas difícilmente se mantienen sin ingresos por largo tiempo ante la necesidad apremiante de su sobrevivencia. Si bien entre los años 1994 y 1997 hay una significativa mejora, bajando la tasa a 3.1%, la crisis de fines de la década vuelve a elevar las tasas hasta un 8.5%. El siguiente cuadro nos indica que para el 2001 la tasa de desempleo abierto es cercana al 10%, el nivel más alto conocido hasta ahora en el país.

Cuadro 7: Bolivia, ciudades capitales, tasa de desempleo urbano

Desocupados	1992	2001
Total	59,316	174,027
Cesantes	42,286	140,027
Aspirantes	17,030	34,000
Tasa de desempleo	5.5	9.4

Fuente: EIH 1992, Mecovi 2001, INE. Elaboración CEDLA

Si la medición del desempleo la realizamos sobre la base del impacto del crecimiento del Producto Interno Bruto, la tasa de desempleo abierto para la economía boliviana en el 2001 se sitúa en el 11,08 con una proyección de crecimiento para el próximo año a 13%. Esta proyección, basada en una tasa esperada de crecimiento del PIB del 2.34%, nos permite pensar que la economía boliviana tiene un importante excedente de oferta de mano de obra que se reflejaría en las tasas de desempleo abierto.

cuadro 8: Bolivia, área urbana, tasa de desempleo abierto (cálculo basado en la demanda de empleo por crecimiento del pib)

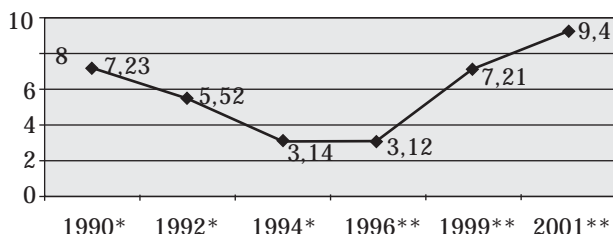
	2000	2001*	2002**
Tasa global de participación	56,10	56,70	57,31
Tasa de desempleo abierto	7,48	11,08	11,95

* Estimación a diciembre. ** Proyección a diciembre.

Fuente: CEDLA, Unidad de Estadística.

En Bolivia, una alta tasa de desempleo abierto expresa no solamente la escasa generación de empleos asalariados sino también que, por su saturación, los estratos más atrasados de la economía (cuenta propia, familiar) presentan restricciones para el ingreso de nuevos ocupados. Una tasa de desempleo alta también se convierte en una amenaza para aquellos que mantienen sus puestos de trabajo, ya que la inminencia del desempleo los debilita en el momento de negociación de salarios, así como en la defensa de sus derechos.

Cuadro 9: Bolivia, tasa de desempleo urbano (porcentaje)



* Ciudades capitales y El Alto

**Área urbana.

Fuente: INE EIH; ENEII, ENEIII y MECOVI. Elaboración CEDLA

2.1.4 Subempleo

A la amenaza de un desempleo abierto alto, debemos agregar las consecuencias sobre el mercado de trabajo de las altas tasas de subempleo. Según cálculos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para la segunda mitad de la década de los noventa las condiciones del subempleo visible (relacionado con las horas de trabajo) y el subempleo invisible (con relación al ingreso) ha crecido de manera sostenida llegando para el 2000 a 9.10 en el primer caso y 27.8 en el segundo.

Cuadro 10: Subempleo y desempleo de larga duración* urbano**

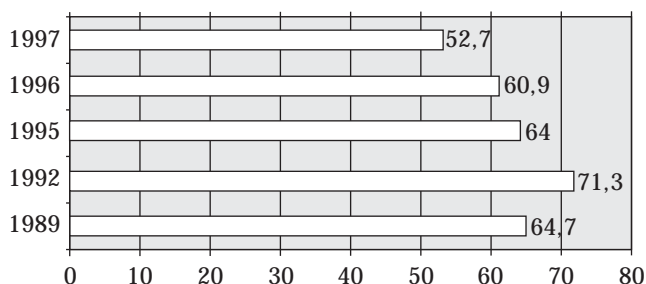
	Subempleo visible ¹	Subempleo invisible ¹
1995	n.d	n.d.
1996	9.71	23.46
1997	5.07	25.38
1999	8.45	26.75
2000	9.10	27.86

* Desempleo de más de un año. **PEA de ciudades capitales y El Alto
1 Porcentaje de la población ocupada

Fuente: INE, EIH, ENE y MECOVI. Elaboración CEDLA

Si el cálculo de la tasa de subutilización del trabajo se realiza en función al ingreso horario de la fuerza de trabajo que consiste en el empleo de mano de obra en condiciones inadecuadas a las capacidades del trabajador y que no le reportan a éste ingresos laborales suficientes para financiar el costo de una canasta normativa de alimentos, la tasa de subempleo aumenta considerablemente (Arze y Maita, 1999). En la década, este porcentaje no ha bajado del 50% del total de población ocupada lo que implica que de cada 10 ocupados, cinco o más son subempleados.

Cuadro 11: Bolivia*, subempleo por ingreso horario



* Capitales de departamento excepto Cobija. Incluye El Alto Fuente: Elaboración CEDLA sobre la base de INE, EIH 1989-1995, ENE II y III 1996 -1997.

2.1.4. Existencia del trabajo forzoso

El trabajo forzoso está prohibido en Bolivia por la Constitución Política del Estado, expresamente en su Art. 5º. que sostiene: “No se reconoce ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución. Los servicios personales sólo podrán ser exigibles cuando así lo establezcan las leyes”.

Sin embargo, hay varias formas en que algunas instituciones o formas de producción mantienen el trabajo forzoso encubierto en algunos grupos humanos. Pongamos dos ejemplos en que en los últimos tres años se han presentado situaciones de apropiación indebida de trabajo gratuito.

- Uso por parte de las Fuerzas armadas de conscriptos para realizar trabajos no relacionados con el las actividades propias de la institución militar.

El Ejército boliviano firmó el año pasado 80 contratos con empresas privadas y públicas, situación que muestra que la explotación de los soldados es una práctica constante en las FFAA.

El Ejército suscribió acuerdos con ONG, gobiernos municipales, prefecturas y empresas privadas, según un documento oficial del Ministerio de Defensa de la gestión 2000-2002. La mayoría de estos contratos establece el empleo de soldados en labores de seguridad privada y tareas ajenas al servicio militar.

Este fue el caso de los 350 soldados de la Octava División de Ejército, que trabajaron desde el 22 de junio hasta el 3 de julio en la cosecha de macororó en la hacienda particular de la ex esposa del canciller, Carlos Saavedra Bruno, ubicada a 140 kilómetros de Santa Cruz. Después de la denuncia de la televisión y la prensa, el presidente Gonzalo Sánchez de Lozada tuvo que ordenar el repliegue de los efectivos.

Una vez denunciado el uso de conscriptos en actividades de cosecha, también se denunció el empleo de soldados en tareas de seguridad en dos empresas petroleras y para la instalación de gas a domicilio. Pero esos no son los únicos, un informe del Defensor del Pueblo indica que los conscriptos son empleados en forma permanente en tareas que benefician a empresarios privados o a los propios jefes

militares. Está, por ejemplo, el caso del reservista Humberto Quispe Niura, quien perdió tres dedos en un accidente ocurrido el 6 de agosto de 2002, cuando trabajaba en la Planta Dosificadora de Agregados “Puerta del Sol”. Fue obligado a trabajar con una chancadora de cemento.

Los contratos firmados dicen basarse en el artículo 57, inciso g) de la Ley Orgánica de las FFAA que señala “el Ejército debe participar activamente en el desarrollo integral de la nación de acuerdo a directivas del Comando en Jefe”, sin embargo, este artículo no puede ser asumido como un permiso para la firma de contratos de trabajo colectivos y la venta de fuerza de trabajo de conscriptos por parte de la institución militar.

Ante la fuerte crítica que despertó en la ciudadanía boliviana la utilización de los conscriptos, el gobierno se comprometió a reglamentar el trabajo de los soldados en tareas públicas o privadas en el proyecto de modificación de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas (LOFA), cuya elaboración comenzó en la Comisión de Defensa del Senado. El proyecto busca llenar tres vacíos: aspectos conceptuales de la seguridad y el desarrollo nacional, la institucionalización de las Fuerzas Armadas y la jurisdicción en la aplicación del Nuevo Código de Procedimiento Penal para los uniformados.

Veamos algunos ejemplos registrados por la prensa sobre el trabajo forzoso de conscriptos:

Conscriptos en la pesca • En el río Pilcomayo, los soldados realizaron, el 26 de julio de 2000, labores de pesca para cubrir una solicitud de 3.000 unidades de sábalo para una persona particular. Por información de los oficiales, se trataba de una práctica habitual y constituía una fuente de financiamiento para gastos en la alimentación de la tropa, según un informe del Defensor del Pueblo.

En actividades agrícolas • Se evidenció que decenas de soldados eran utilizados en Riberalta, Beni, en tareas agrícolas entre abril y octubre de 2000.

Explotación de madera • En Sanandita se estableció que el 18 de enero de 2001, el ex comandante de la Escuela de Cóndores Bolivia, teniente coronel Róger Yáñez contrató al señor Santos Justino Sulca para cortar madera en la zona Aguarague (considerada reserva nacional). El pago por el trabajo consistía en la autorización para la explotación de madera y la utilización de camiones del Ejército para su transporte. Varios reclutas intervinieron en el trabajo.

Cosecha de arroz • En fecha 22 de agosto de 2000, el comandante del Grupo Aéreo (GA) 72, teniente coronel Luis Coimbra Busch declaró que envió al suboficial Huayñaco con conscriptos para la cosecha de arroz en una propiedad privada de Beni. Además, los soldados construyeron un horno para la quema de 16.000 ladrillos, destinados para la construcción de viviendas.

Como leñadores • El teniente Hugo César Flores, en una declaración de fecha 24 de agosto de 2000, señaló que por instrucciones del Comandante del GA 72 ordenó a los soldados a cortar leña, cobraron 884 bolivianos por camión, sacaron arena del río Varador y del Campo del Kilómetro 100. Además repartió efectivos para que trabajen en

estancias como Villa Bánzer de propiedad de la Fuerza Aérea. El señor Muchiaga daba comida a cambio del trabajo de los reclutas, según el testimonio del teniente Flores. El conscripto Marco Antonio Rodríguez declaró, en fecha 23 de agosto de 2000, que el teniente Flores les hacía cortar leña en el monte y les exigía una cantidad diaria. Dijo que en una oportunidad no pudo cumplir y fue apaleado y le privó de alimentación. De acuerdo al testimonio del ahora ex soldado, el mencionado uniformado hacía chequeos para personas particulares. El exceso de trabajo obligó a los soldados del GA 72 a protagonizar un amotinamiento.

En tareas de asfalto • Varios conscriptos fueron utilizados en el asfalto de la avenida Panorámica de Ciudad Satélite de El Alto en marzo de 2003. El trabajo de los efectivos estaba al margen de la ley, según el Defensor del Pueblo.

- Trabajo indígena en el Chaco – Denuncia sobre esclavos guaraníes en Chuquisaca

Según denuncias de los indígenas, 578 familias guaraníes (3.179 personas), se mantienen “atrapadas” en 121 haciendas del Chaco boliviano (que comprende una parte de los departamentos de Santa Cruz, Chuquisaca y Tarija). Son familias cautivas que viven en estado de servidumbre puesto que trabajan para los hacendados por salarios muy bajos y las necesidades de su sobrevivencia hacen que se mantengan durante toda su vida endeudados con el patrón, lo cual evita puedan vender su fuerza de trabajo libremente. Los hacendados endeudan a los indígenas en la relación laboral utilizando el adelanto en especies y éstos, ante la necesidad apremiante de sus familias, deben aceptar los precios de venta de los alimentos impuestos así como los salarios que se les asignan.

Los indígenas no cuentan con instrumentos de trabajo, tampoco tienen servicio social, no reciben salarios legales ni se les respetan sus derechos humanos o laborales. Cuando no quieren cumplir sus 10 horas de trabajo o se inclinan por un partido político distinto al que prefiere el “patrón”, reciben castigos, que van desde las “huasqueadas” (golpizas) hasta la destrucción de sus sembradíos, casas, la muerte de sus animales o el destierro. En una entrevista reciente a uno de sus representantes realizada por un medio de comunicación²³, podemos acceder a las condiciones de vida infrahumanas de este grupo.

Según el artículo, “Marcelino llegó a La Paz para pedir que el Gobierno haga algo para ayudar a los miembros de su comunidad. Según denunció, ellos trabajan como esclavos en las haciendas ubicadas en esa región del país. Sin feriados, sin fines de semana, sin descansos y sin remuneración económica.

“Los hombres empezamos a trabajar a los 12 años en la siembra de maíz o frijoles y las mujeres también a la misma edad trabajan dentro de la casa de los patrones. Nosotros enviamos a nuestros hijos a trabajar porque no tenemos dinero para que ellos sigan estudiando”.

“A las 6.00, el patrón controla que todos empiecen a cumplir sus labores. Al mediodía les dan una hora de

descanso para que coman frijoles y a las 13.00 vuelven a trabajar por cuatro horas más. A las 17.00 regresan a sus casas a producir para poder subsistir. “Nos vamos a nuestros chacos y allí cuidamos nuestros cultivos y nuestros animalitos por otras dos horas”, narró Marcelino.

Y ¿qué sucede con los que no quieren trabajar algún día? Si son mujeres pueden recibir una “huasqueada” con lazo, dijo Marcelino, y si son hombres el castigo es peor, porque tendrán que resignarse a ver cómo el patrón y sus capataces destruyen su chaco y los cultivos que estaban produciendo para sus familias. “También matan a nuestros animalitos y los dejan botados en el suelo. Nosotros no podemos decir o hacer nada”, contó el indígena”.

También imparten castigos contra quienes reclaman por un mejor pago, además, sancionan a los que se reúnan o hacen sindicatos. Los que realicen esas actividades deberán ver que los patrones les destruyan sus cultivos y sus casas, que los saquen de sus terrenos y los dejen bajo un árbol.

2.2. Derecho a condiciones laborales que aseguren la existencia digna de los trabajadores

Otro de los principios de los DESC consignados en el Pacto Internacional está referido a la calidad del empleo que la economía genera y la responsabilidad del Estado de velar por que su fuerza de trabajo sea retribuida con una remuneración justa, las condiciones de trabajo se desarrollen en un ambiente que no atente contra su salud, tenga la oportunidad de ascender social y económicamente mediante la promoción a categorías laborales más altas y goce de el descanso necesario para reponer sus fuerzas productivas. Veamos como estos derechos son aplicados en el territorio nacional.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

²³ La Razón, 25 de agosto 2003.

Como se ha podido constatar con los argumentos del anterior apartado, el mercado de trabajo en Bolivia ha sufrido varias transformaciones configurando un perfil ocupacional predominantemente informal, terciario, con bajo grado de asalariamiento y centrado en empleos no calificados. En este apartado presentaremos algunos indicadores que ilustran la pérdida de calidad del empleo.²⁴

2.2.1. Horas de trabajo

La flexibilidad laboral también ha tenido efectos sobre la jornada de los trabajadores, ya sea por exceso de horas trabajadas o jornadas cortas involuntarias. La extensión de la jornada de trabajo por encima de la norma²⁵ sigue siendo una práctica habitual en los sectores empresarial y semiempresarial, agravadas por las modalidades de remuneración en función de la productividad (lo que induce a que el propio individuo aumente sus horas de trabajo).

Cuadro 12 Bolivia – ciudades capitales: Jornadas semanales promedio según sector del mercado de trabajo y actividad

	1992	2001	Diferencia
Total	48	43	-5
Estatad	41	40	-1
Empresarial	52	49	-3
Semiempresarial	51	47	-4
Familiar	46	38	-8
S. Doméstico	58	53	-5
Total	48	43	-5
Industria Manufac.	48	42	-6
Construcción	51	48	-3
Transp. y Comunic.	61	56	-5
Comercio, Rest. Y Hot.	50	42	-8
Serv. Soc. y Comunales	42	39	-3
Otras Ramas	48	41	-7

Fuente: EIH-1992, Mecovi – 2001, INE. Elaboración CEDLA.

Si comparamos el promedio general de horas trabajadas en 1992 y el 2001 se constata una rebaja de 5 horas, lo cual podría implicar beneficios para el trabajador. Este es un claro ejemplo de como las estadísticas – leídas de manera agregada y con desconocimiento de las dinámicas del mercado de trabajo – pueden llevarnos a malas interpretaciones. Con la recesión económica iniciada en 1999, la extensión de la jornada registrada a lo largo de los 90 se reduce principalmente por la contracción de la economía, sobre todo en sectores como el semiempresarial, familiar y servicio doméstico, muy afectado por la reducción del consumo de los hogares. Así también, los sectores de la industria manufacturera, comercio y servicios reducen sus horas de trabajo, lo que incide notablemente en una reducción de las horas promedio de trabajo para el conjunto de los ocupados.

Esta agregación, sin embargo, esconde un proceso muy marcado en las diferencias de empleo ofertadas por el mercado de trabajo entre la década del 90 y el periodo de intensificación de la crisis (1999 – 2003) que implica un

aumento significativo de horas laborales para un pequeño núcleo de trabajadores ligados a la industria, servicios y comercio que deben suplir el trabajo de sus compañeros despedidos, y medias jornadas o trabajo por horas (involuntario) de un número amplio de trabajadores que no consiguen incorporarse a un empleo estable de jornada completa.

2.2.2. Salarios

Los ingresos laborales han tenido varios periodos muy diferenciados en el contexto de las políticas de libre mercado. Entre 1986 – 1987, producto de la fase de choque estabilizador, los salarios e ingresos reales mejoraron significativamente; posteriormente, entre 1988 y 1992, con una inflación moderada de dos dígitos, paulatinamente van perdiendo su poder adquisitivo hasta un 20%. A partir de 1993, y partiendo de una base extremadamente baja, los salarios e ingresos mostraron claros signos de recuperación en todos los sectores del mercado de trabajo favorecidos sobre todo por las bajas tasas de inflación (producto de la contracción económica) que pasaron a situarse a niveles de un dígito hasta el 2001.

Cuadro 13: Bolivia – ciudades capitales: Ingreso real promedio según sector del mercado de trabajo y actividad (1992 – 2001)

	1992	2001
Total	364	433
Estatad	444	706
Empresarial	444	618
Semiempresarial	436	328
Familiar	283	294
S. Doméstico	113	141
Total	364	433
Industria Manufac.	310	327
Construcción	374	411
Transp. y Comunic.	476	555
Comercio, Rest. Y Hot.	320	324
Serv. Soc. y Comunales	328	435
Otras Ramas	637	655

Fuente: EIH-1992, Mecovi – 2001, INE. Elaboración CEDLA.

En la medida que las cifras promedio no reflejan la verdadera situación de los ingresos laborales, se acude a tres indicadores adicionales para evaluar su evolución: la mediana (monto promedio que percibe el 50% de la población), su equivalente en unidades del salario mínimo nacional (SMN) y en unidades de canasta normativa alimentaria (CNA). Veamos algunas tendencias constatadas en el análisis salarial de este periodo:

- La mitad de los trabajadores perciben ingresos inferiores al promedio

En los dos años considerados, el 50% de la población percibía un ingreso por debajo del promedio; la mediana de ingresos apenas alcanzaba a una proporción del 60%

²⁴ Este apartado, exceptuando donde se cite una fuente distinta al INE, está basado en el documento Trabajo y Género en Bolivia: 1992 – 2001 de Silvia Escobar (2003) realizado por encargo de la OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Mimeo.

²⁵ Según la Ley General del Trabajo, la jornada semanal es de 48 horas para los hombres y 40 para las mujeres.

del monto promedio global mostrando la extensión del problema de bajos ingresos entre la población ocupada. Este indicador estaría revelando que la distancia entre los ingresos que percibe un reducido grupo de trabajadores calificados (16%) y el resto de la fuerza laboral (84%).

- El ingreso medio se reduce en términos de salarios mínimos

Con un aumento del salario mínimo (SMN) nominal de 135 Bs a 400 Bs entre 1992 y 2001, se evidencia que las remuneraciones promedio se reducen de 3.8 a 2.2 SMN, afectando más a los hombres que a las mujeres. Aunque se puede argumentar que aún con menos salarios mínimos los trabajadores han mejorado sus ingresos reales, lo que interesa destacar es el límite que impone un SMN tan reducido para una evolución favorable de los ingresos totales de los trabajadores. El SMN, a pesar de su poca relación con lo que requiere una familia para su sobrevivencia, es utilizado como monto principal de referencia para la contratación y como base de cálculo de la remuneración variable (bonos de productividad, horas extraordinarias, bono de antigüedad) lo cual conduce a la persistencia de bajos salarios e ingresos en la economía. Es más, para enfrentar la crisis económica, muchas empresas han ido eliminando paulatinamente los pagos por remuneración variable, lo que lleva a situar los salarios totales en un piso igual o apenas por encima del SMN.

- Nueve de cada diez ocupados tiene un ingreso medio inferior al costo de la canasta básica de bienes y servicios.

Habida cuenta de la existencia de 1.7 ocupados por hogar y que el costo de la canasta alimentaria es equivalente al 50% del valor de la canasta de consumo total, se asume que cada preceptor de ingresos debiera contribuir, al menos, con el equivalente a una CNA para cubrir los costos de una canasta básica de bienes y servicios.

Con base a este parámetro se observa que el ingreso promedio del total de los ocupados apenas aumenta desde 0.9 a 1.1 CNA entre 1992 y 2001. Ubicando estos indicadores en un contexto donde al menos el 50% de la población percibe un ingreso inferior al promedio, es posible concluir que con los salarios e ingresos vigentes, una gran mayoría de los hogares no está en capacidad satisfacer sus necesidades básicas con el fruto de su trabajo. Con excepción del sector estatal, los ingresos promedio no superan a 2 CNA, es decir, el equivalente al costo de una canasta total. Nuevamente este indicador hace referencia a los bajos niveles de ingreso, lo que en parte explica el aumento explosivo de la oferta laboral, en particular entre los hogares que pertenecen a las clases obreras y a los grupos de trabajadores no manuales.

- Las brechas de ingreso entre hombres y mujeres se reducen, pero la desigualdad persiste.

El ingreso promedio de las mujeres ha continuado en torno al 50% del que obtienen los varones, con una

leve mejora hacia 2001; este dato, antes que a una menor discriminación salarial de las mujeres, obedece a un mayor deterioro del ingreso de los varones y a una mayor presencia de las mujeres en las unidades económicas de trabajo independiente con mayor consolidación en el mercado.

Las brechas se encuentran fuertemente diferenciadas en función de los cambios en la posición de las mujeres en la estructura ocupacional. Así el menor acceso a ocupaciones directivas en el sector estatal redonda en una brecha más significativa (65%), en comparación con lo que ocurre en el sector empresarial donde las brechas tienden a cerrarse (87.3%), como resultado de una cierta selectividad en favor de las mujeres más escolarizadas para el desempeño de puestos de trabajo que antes eran básicamente ocupados por los varones.

Con un signo contrario, las brechas de ingreso en el estrato ocupacional inferior siguen siendo elevadas, tanto entre los asalariados como entre los trabajadores independientes; entre los asalariados destaca la situación de las obreras y trabajadoras no calificadas de los servicios que perciben montos muy inferiores a los de los varones; entretanto la amplia brecha entre los independientes, sigue explicándose por la mayor presencia de las mujeres en rubros del comercio y los servicios que ofrecen los menores retornos a sus ocupados. Otro aspecto destacable es la mayor polarización de los ingresos dentro de los grupos partir de sus diferenciales de educación; entre las mujeres se evidencia una fuerte brecha intragrupal entre las que se ocupan como empleadas y las que trabajan en ocupaciones de estrato inferior.

- Siete de cada diez trabajadores está subempleado por ingresos.

Un indicador de síntesis de las condiciones de ingreso entre la población ocupada es el subempleo por ingresos. Con una leve reducción desde 1992, el 68% de los ocupados se encontraba subocupado por ingresos.

La comparación de este indicador entre sectores del mercado de trabajo permite apreciar que a pesar de las diferencias observadas hoy ya no es posible asociar empleos adecuadamente remunerados con el sector empresarial y empleos precarios con el sector formal en el caso boliviano; en todos los sectores la proporción de subempleados supera el 55% lo que permite evidenciar que el ajuste por salarios ha sido otra de las principales estrategias de las empresas de mayor tamaño para mantener un cierto umbral competitivo en los mercados.

- Distribución regresiva de los ingresos laborales. Los cambios en el mercado laboral han estado acompañados de una mayor desigualdad en los ingresos laborales que se traduce en una distribución con carácter regresivo de la que se nutren los procesos de empobrecimiento de la población; la distribución funcional del ingreso en favor de los empleadores y la mayor diferenciación salarial entre los trabajadores calificados y no calificados ha provocado una mayor concentración del ingreso entre el 20% más rico de la población ocupada que se apropia del 57.9% de la masa salarial, 2 % más

que en 1992 mientras que el 20% más pobre ha visto reducir su participación relativa del 4.2% al 3,2%. Estas condiciones diferenciadas de apropiación del ingreso acentúan las brechas sociales puesto que la relación entre el quintil superior y el inferior ha pasado a ser 18 veces mayor (5 veces por encima de la registrada en 1992).

2.2.3. Estabilidad laboral y antigüedad

Uno de los principios de la flexibilidad laboral aplicada en Bolivia es la constante rotación de personal para no acumular deuda social y contar siempre con fuerza de trabajo joven, poco calificada y dispuesta a aceptar bajos salarios.

En ese marco, la encuesta trimestral de Empleo y Salarios del INE refleja que para el 2001, solamente 7 de cada 10 trabajadores contaba con una seguridad relativa en el empleo. Este dato sobre estabilidad puede ser incluso menor ya que el empleo en el sector privado empresarial redujo su personal en un 22%, lo que afectó más a los trabajadores eventuales que a los permanentes, por lo cual los datos probablemente no reflejan la verdadera situación de la inestabilidad laboral del sector.

Cuadro 14: Bolivia-Ciudades capitales: Asalariados según estabilidad laboral por sector del mercado de trabajo.

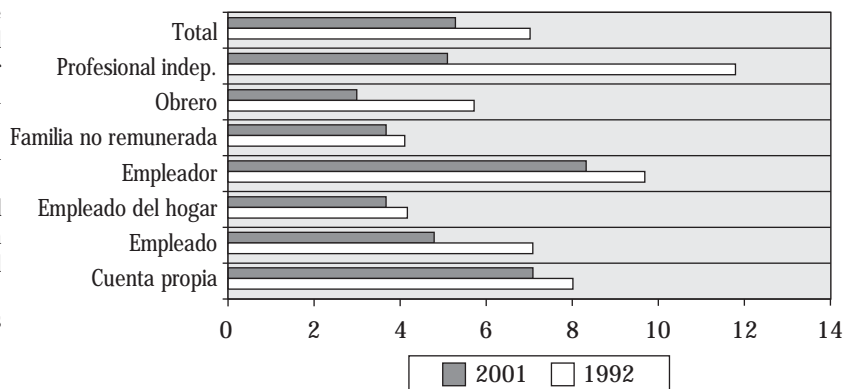
	1992	2001
Total	78.0	72.0
Estatad	92.8	87.1
Empresarial	74.3	70.7
Semiempresarial	66.7	60.8

Fuente: EIH-1992, Mecovi - 2001, INE. Elaboración CEDLA.

Esta tendencia a la inestabilidad genera a su vez una disminución en la antigüedad media en el empleo lo que reduce considerablemente la posibilidad de una vida laboral en ascenso por la promoción de tiempo de servicio y capacidad; configurándose más bien trayectorias erráticas y vulnerables donde la experiencia y capacidad ya no son apreciadas ante la creciente estrategia de ahorro en los costos laborales directos e indirectos, favorecido por el empleo temporal.

Para 1992, la ola de despidos había dejado como saldo una antigüedad promedio muy baja entre los asalariados (6.6 años); por otra parte, en el trabajo independiente y familiar, ligado a los grupos de trabajadores por cuenta propia, también se había reducido presentando un promedio de 7.8 años de antigüedad. Para 2001 esta reducción se incrementa en dos años adicionales, con peores resultados para los obreros, que no superan los 3 años de permanencia en un empleo.

Cuadro 15: Bolivia – ciudades capitales: Antigüedad en la ocupación por categoría ocupacional



Fuente: EIH-1992, Mecovi - 2001, INE. Elaboración CEDLA.

En 1992, solamente el 12% de los trabajadores asalariados declaraba un tiempo menor o igual a 12 meses en su empleo, 6% entre los hombres y 19% entre las mujeres; en 2001 más del 25% se encuentra en esta situación; el punto de inflexión se sitúa en torno al tramo de 2 a 3 años de antigüedad en todas las categorías de asalariados y en los distintos sectores de la economía, un rasgo que puede estar asociado a las prescripciones de la normatividad laboral en cuanto al carácter indefinido de una contratación que se renueva por dos veces consecutivas

2.2.4. Accidentes de trabajo anuales y tasa de lesiones profesionales

La tasa de accidentes laborales en Bolivia aumentó en 1,52% en los últimos 10 años (1993 - 2003) con un incremento de 2,99% a 4,51% accidentes por cada 10.000 empleados, según datos proporcionados por las empresas al Ministerio de Trabajo. Los sectores más peligrosos continúan siendo el de la construcción y la manufactura donde se concentran más del 60% de los accidentes anuales. Los gastos debidos a prestaciones por riesgo profesional en cuatro años casi se duplican (de Bs 42,8 millones a Bs 75 millones); y en La Paz sólo 41% del total de empresas indican aplicar la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (No. 16998)²⁶.

De acuerdo a dicha ley, la responsabilidad en la prevención de accidentes de trabajo y el control de las condiciones de higiene y seguridad laboral recae en el Ministerio de Trabajo, a través de la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Industrial, quien tiene la facultad de fiscalizar y controlar las condiciones de trabajo y seguridad en las empresas de todo el territorio nacional. Sin embargo, por falta de recursos técnicos y humanos, dicha institución se limita a registrar en sus estadísticas la información proveniente de las empresas, imposibilitados incluso de verificar la autenticidad de los datos.

²⁶ Fuente consultada: entrevista al Ministro de Trabajo, Juan Subirana por El Deber, Santa Cruz de la Sierra - Bolivia, lunes 02 junio de 2003

2.3. Derecho a la sindicalización

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.
3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

2.3.1. Afiliación sindical

Varios son los datos sobre afiliación sindical que, según la fuente y el sector, se proyectan entre los trabajadores Bolivianos. Veamos dos datos que podrían darnos un acercamiento al número de afiliados sindicales. En primera instancia, considerando sólo a los trabajadores asalariados, Carlos Arze, en su investigación sobre sindicalismo, nos presenta la siguiente información²⁷:

Cuadro 16: Asalariados afiliados por categoría ocupacional*

Categoría	1989		1992		1999
	No.	%	No.	%	%**
Total	97.995	25,67	112.016	23,11	25,05
Obrero	14.748	17,50	25.321	13,75	10,95
Empleado	83.247	27,99	86.695	28,85	30,37

* Ciudades capitales y El Alto

**Porcentaje correspondiente al universo de la encuesta, no incluye cifras expandidas.

Fuente: INE, encuesta Integrada de Hogares. Elaboración: Arce 2000.

Por su parte, la oficina del Defensor del Pueblo ha aplicado una encuesta nacional con una muestra reducida de casos (3.500) que nos provee la siguiente relación por categoría ocupacional.

Cuadro 17: Personas que declaran pertenecer a un sindicato por categoría ocupacional*

Categoría	% personas afiliadas
Total	29,7
Obrero	21,4
Empleado	34,5
Empleado del hogar	37,5
Asalariado del campo	31,8
Jubilado	28,6
Desocupado	6,6

* Porcentaje correspondiente al universo de la encuesta, no incluye cifras expandidas.

Fuente: Encuesta Nacional de Experiencias sobre Derechos Humanos. Defensor del Pueblo, 2003

Ambos datos, a pesar de presentar diferencias, nos hablan de una sociedad que cuenta con aproximadamente un 25 a 30% de su población con relación obrero patronal afiliada a sindicatos. Este bajo grado de afiliación puede ser atribuido, según lo plantea Arze (ob. Cit.) a tres causas generales:

- i) La Ley General del Trabajo prohíbe la constitución de sindicatos a empresas con menos de 20 trabajadores, lo que afecta especialmente en Bolivia por la amplia extensión de unidades productivas pequeñas.
- ii) El crecimiento de jóvenes (y niños), así como de mujeres, en el perfil de ocupados en el mercado de trabajo, lo que implica un desplazamiento de la fuerza de trabajo tradicional que tenía mayor práctica en la sindicalización.
- iii) La aplicación de diversas estrategias empresariales y estatales basadas en la reducción de costos laborales, lo que ha permitido la difusión del trabajo temporal, eventual, y por producto, lo que ha afectado la posibilidad de asociación de los trabajadores asalariados.

2.3.2. Independencia de los sindicatos

En la actualidad, el gobierno, haciendo un mal uso de sus atribuciones, permanentemente ha violado la libertad sindical negándose a reconocer dirigencias sindicales (tanto de Federaciones, Confederaciones y de la propia Central Obrera Boliviana) que se presentan como opositoras a sus determinaciones políticas. Así, el Ministerio de Trabajo arbitrariamente se atribuye el derecho a "reconocer o no" a una dirigencia a pesar de que esta sea elegida según los Estatutos y Reglamentos internos de un sindicato.

Estas acciones tienden a debilitar la acción sindical libre puesto que una dirigencia que no cuente con la declaratoria en comisión no podrá ausentarse de su fuente de trabajo gozando de su haber, así como Otro de los grandes problemas que enfrenta en la actualidad el sindicalismo boliviano es el alto grado de ingerencia del Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, en la acción sindical.

²⁷ Arze, Carlos (2000): Crisis del Sindicalismo Boliviano. CEDLA, La Paz.

A saber, la Ley General del Trabajo, en su Artículo 99, determina que “Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos (...). Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales”. Esta determinación se concretiza en el Decreto Reglamentario con el Artículo 124 que sostiene que “Los sindicatos se consideran legalmente constituidos desde la fecha de la Resolución Suprema que expida el Poder Ejecutivo concediéndoles personalidad jurídica”.

El reconocimiento de la Personería Jurídica de un sindicato es central puesto que de ella dependen que esta organización pueda ejercer sus derechos asociativos frente a la empresa. Una vez instituido el sindicato, este debe presentar al Ministerio de Trabajo una solicitud de declaración en comisión de los miembros de su directorio, lo que a su vez les garantiza el fuero sindical. Este trámite requiere una resolución ministerial del Ministro de Trabajo.

corre el peligro de un despido puesto que no goza del fuero sindical que le otorga el Decreto Ley 38 de 1944.

2.4. Seguridad Social: menor cobertura de las prestaciones sociales²⁸

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Con la reforma del sistema de pensiones y su privatización en 1997, la función de la política de seguridad social se traslada al ámbito financiero. La reforma se dirigió a establecer un fondo contributivo destinado a inversiones con rentabilidad suficiente para asegurar la renta jubilatoria a los afiliados y con potencial para fortalecer el mercado de valores. Entre los argumentos contrarios a la permanencia del anterior sistema de seguridad social a largo plazo, destacaban su insostenibilidad y virtual quiebra, su carácter discriminatorio debido a que no abarcaba a los trabajadores sin relación de dependencia laboral y su vulnerabilidad a la inflación y la movilidad en el empleo que derivaban en un “desfinanciamiento estructural”. Esto generó que, entre las virtudes ensalzadas del nuevo sistema, destaque la ampliación de la cobertura hacia nuevos segmentos de la población.

La realidad nos presenta una situación ubicada muy lejos de las previsiones gubernamentales. Con los cambios en las relaciones contractuales, la cobertura del nuevo sistema

no solamente disminuye el porcentaje de asalariados afiliados al régimen de seguridad social sino que no se avanza en la cobertura de los trabajadores independientes. Esto remite a un aumento de la desprotección social de los trabajadores agravado por la disminución de aportantes. En 2001, solamente el 17.1% de la población ocupada cotizaba regularmente a una AFP, casi dos por ciento por debajo de la observada en 1992. En cuanto a la población asalariada en 2001 solamente 37% del total, evidenciándose una mayor desprotección social en la categoría de obreros y obreras.

Estas tendencias corroboran que los verdaderos objetivos de la reforma tuvieron más que ver con la concentración de la riqueza y el fortalecimiento del sector financiero antes que con la incorporación de nuevos ocupados a los beneficios de la seguridad social. No obstante, ni siquiera este objetivo ha tenido logros puesto que hasta ahora los recursos contributivos se han destinado a financiar los gastos del Estado, originados en la propia reforma y el déficit público, mediante préstamos concedidos por la AFP que han llegado a absorber el 90% de los recursos acumulados anualmente.

Más allá de la menor cobertura, el acceso a la renta jubilatoria entre los trabajadores asalariados está ligada a la extensión de la vida laboral del trabajador y nada asegura el mejoramiento de la renta mínima de jubilación, puesto que los trabajadores que no hubieran alcanzado el monto suficiente para financiar al menos el 70% del salario mínimo nacional a la edad de 65 años, obtendrán una renta equivalente a ese porcentaje “hasta que se agoten los recursos”, es decir, por un tiempo que no siempre coincidirá con su esperanza de vida.

En contraste con el discurso que acompañó a la reforma, la exclusión de los trabajadores independientes sigue el mismo camino en el nuevo sistema y es inherente al mismo por cuanto las AFP son reacias a administrar fondos de pequeña cuantía como los que están en condiciones de aportar datos sus ingresos extremadamente bajos. Veamos en cifras la realidad del nuevo sistema de pensiones:

Cuadro 18: Bolivia – ciudades capitales: población ocupada y asalariada que cotiza a la seguridad social por sexos, 1992 – 2001

	1992			2001		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total ocupados	19.2	22.3	14.9	17.1	19.9	13.7
Asalariados	38.7	35.9	46.3	34.1	34.1	44.3

Fuente: INE, EIH 1992, Mecovi 2001. Elaboración: Escobar, 2003.

²⁸ Aparatado basado en el documento Trabajo y Género en Bolivia: 1992 – 2001 de Silvia Escobar (2003) realizado por encargo de la OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Mimeo.

LA EMERGENCIA DEL DESEMPLEO EN BOLIVIA: PLANE, SÓLO UN PLAN TRANSITORIO²⁹

1. LOS FONDOS DE EMERGENCIA Y SU CARÁCTER

La permanente y sostenida desigualdad, pobreza y desempleo en los países de América Latina son elementos que dieron lugar a la creación de “Redes mínimas de Protección Social (RMPS)”³⁰, que para C. Mesa Lago son programas de emergencia dirigidos a hacer frente a la pobreza generada por la crisis económica y el ajuste estructural.³¹

En Bolivia se estructuraron dos tipos de RMPS, el Fondo Social de Emergencia (FSE) y el Fondo de Inversión Social (FIS), ambos dirigidos a generar empleo. El primero, que es de corto plazo y tiene el objetivo de generar empleo masivo para distribuir ingresos a los grupos más pobres, esto a partir de la creación de fuentes laborales de bajo costo que no requiere de niveles altos de calificación y de sencilla ejecución. Contrario al FIS, de largo plazo y que busca generar empleo productivo y sostenible.

Bolivia en 1986 implemento el Fondo Social de Emergencia (FSE) que en ese momento tuvo el propósito de dar solución a los efectos negativos del ajuste estructural, presumiendo que el inicio de este proceso era la explicación a los acontecimientos sociales. Hoy en día, después de 17 años de reformas, estamos frente a otro programa de emergencia, denominado PLANE (Plan Nacional de Empleo de Emergencia). El que muestra que la permanente y sostenida desigualdad, la tasa de desempleo que tiende a aumentar y la persistente pobreza en más de la mitad de los hogares, son problemas que no deben ser considerados transitorios, por el contrario, son características inherentes al actual modelo de desarrollo.

El PLANE al igual que el FSE se crea con el “(...) propósito de reducir en el corto plazo el impacto de la disminución de ingresos por la pérdida de empleo en la población más pobre del país (...)”³². Si bien este tipo de programas hace explícita la preocupación del Estado por la generación de empleo. La que se traduce en una medida rápida para este fin, no debe ser considerado como la solución a un problema estructural y que tiende a acentuarse.

La duración de este programa —14 meses, de noviembre del 2001 a Diciembre del 2002—, da a entender que esta es una medida que está dirigida a atenuar un problema de carácter coyuntural, sea por causas económicas transitorias o por desastres naturales, (sequías, inundaciones, etc). Pero un balance de los últimos años muestra que el proceso de desaceleración económica acompañado de crisis social, desempleo y subempleo tiene raíces estructurales y que ha de requerir de programas mediano y largo plazo. Solo en la medida que estos programas estén

dirigidos a crear fuentes laborales sostenibles, se lograra atenuar el nivel de pobreza y la desigualdad socioeconómica en nuestro país.

Para el funcionamiento de este programa de emergencia se identifica tres actores: los mayoristas, que son instituciones financieras encargadas del registro de los beneficiarios, asignación de los proyectos, de los convenios con los proponentes y del pago de salarios; los proponentes, que formulan los proyectos; y los beneficiarios, que es la población desempleada e inscrita en el PLANE (obreros o profesionales).

El PLANE esta compuesto por tres programas: el Programa de Empleo en Servicios (PES), que por su carácter está dirigido a generar empleo en municipios con población mayor a los 20.000 habitantes y en ciudades capitales, mediante la ejecución de proyectos de empedrado de calles, construcción de aceras o muros, limpieza de ríos y canales, mantenimiento de cunetas y áreas públicas, etc; el Programa de Empleo Rural (PER), que ha diferencia del anterior, está dirigido a crear empleo en la zona rural, mediante proyectos de mantenimiento preventivo de caminos, limpieza de ríos navegables y rehabilitación de sendas turísticas; y el Programa de Apoyo a los Gobiernos Municipales que tiene cobertura nacional, pero genera únicamente fuentes laborales para profesionales. (PAGM)

Es importante enfatizar que estos programas de emergencia no priorizan sectores y no están dirigidos a crear fuentes laborales estables sino a distribuir salarios.

2. EL PLANE Y SU EFECTO EN EL DESEMPLEO

Para prever el impacto del PLANE, el gobierno mediante una publicación de prensa, utilizó como referencia una población desempleada nacional de 184.000 personas, cifra que subestima el desempleo en el país. Datos preliminares del censo 2001, exhibe un número de 135.757 desocupados, por lo que se podría esperar un impacto mucho mayor del PLANE, aunque esta fuente tiene un número de personas sin especificar su condición de actividad, por lo que el desempleo podría ser aún mayor. Según otras fuentes como la encuesta MECOVI realizada por el INE, muestra en el 2001 a 216.299 personas desocupadas y estimaciones del CEDLA dan cuenta que para el primer semestre del 2001 la cifra de desempleo, únicamente en el área urbana, ascendería a 286.374 personas. Estas cifras hacen pensar que los resultados esperados estaban sobreestimados.

Para dar una evaluación preliminar de este programa de

²⁹ Artículo publicado en el Boletín “Control Ciudadano Año 1 – No 3, octubre 2002” del CEDLA.

³⁰ Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI, Carmelo Mesa Lago, CEPAL.

³¹ Carmelo Mesa Lago clasifica estas redes mínimas de protección social en tres: los programas de emergencia social (PES), los fondos de emergencia social (FES) y los fondos de inversión social (FIS).

³² Decreto Supremo 26318, artículo N° 1.

emergencia hemos utilizado información de desempleo del censo 2001 por área geográfica³³, y se ha construido estimaciones del nivel de empleo promedio mensual

generado por el PER y el PES a partir de información oficial. No se considera el PAGM debido a que no se dispone de información de este programa según área geográfica.

Cuadro N° 1
Impacto del PLANE según Programa de Emergencia, Departamento y Área Geográfica

Departamento	Población Desocupada (PDA)	PLANE (Empleo Promedio Mes)	Impacto Real del PLANE (A) (2)	Tasa de desempleo Abierto (3)	(A) / (PDA) (4)
PROGRAMA DE EMPLEO EN SERVICIOS (PES) (1)					
CHUQUISACA	4.902	3.244	3.126	5,7	63,8
LA PAZ	38.803	8.280	7.659	6,4	19,7
COCHABAMBA	17.350	6.469	5.836	5,2	33,5
ORURO	4.347	2.933	2.749	6,0	63,2
POTOSÍ	5.329	2.374	2.032	3,8	38,1
TARIJA	4.303	1.451	1.451	4,5	33,7
SANTA CRUZ	31.960	8.756	8.084	5,7	25,3
BENI	2.076	1.080	1.080	2,7	52,0
PANDO	183	56	56	2,2	30,6
TOTAL	109.317	34.643	32.073		29,3
PROGRAMA DE EMPLEO RURAL (PER)					
CHUQUISACA	2.643	2.292	1.749	2,9	66,2
LA PAZ	6.111	3.291	2.403	1,8	39,3
COCHABAMBA	5.788	3.103	1.739	2,5	30,0
ORURO	1.356	3.330	1.247	1,9	92,0
POTOSÍ	4.334	4.678	2.898	2,5	66,9
TARIJA	1.067	1.424	896	2,0	84,0
SANTA CRUZ	3.675	3.456	1.267	2,1	34,5
BENI	564	1.973	377	1,3	66,9
PANDO	281	1.081	270	2,5	96,1
TOTAL	25.819	24.628	12.847		49,8

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE y del PLANE.

Nota: (1) Los datos departamentales del PES representan a municipios con una población mayor a los 20.000 habitantes. Por ello, el departamento de Pando tiene un desempleo reducido, debido a que solo el municipio de Cobija esta por encima de los 20.000 habitantes. (2) Población desempleada beneficiada con el PLANE. (3) La tasa de desempleo no considera la población sin especificar. (4) Relación entre el impacto real del PLANE y la población desocupada.

La evaluación de los programas de empleo a nivel departamental, evidencia en el caso del PES, que el empleo generado por este programa no ha llegado a impactar el nivel de desempleo que se exhibe en cada uno de los departamentos. Por ejemplo La Paz, que muestra una tasa de desempleo de 6,4%, el empleo promedio del PES representa el 21% de la población desocupada, contrario a Oruro que exhibe el mayor impacto, —no menos del 67% de la población desocupada ha sido empleada por este programa de emergencia—. Pero como en toda variable agregada, esta oculta un impacto heterogéneo al interior de cada departamento, se pudo identificar municipios con un resultado mayor al 100% de la población desempleada.

Considerando a la población desempleada como los únicos beneficiarios, el impacto sería distinto. Por ejemplo el municipio de Incahuasi, exhibe 294 desempleados en el 2001, en tanto que el PES muestra que genero en promedio 413 empleos, en el supuesto de que los primeros que acuden al PLANE son desempleados, el impacto real sería los 294 desempleados. Los restantes 119 trabajadores serían un efecto no previsto por el PLANE y que podría interpretarse de tres formas: primero, la población que tiene una actividad laboral permanente a optado por

incorporarse a este programa de empleo para obtener un ingreso complementario; segundo, la población con un empleo (generalmente precario) han decidido abandonar su trabajo con el fin de incorporarse temporalmente al PLANE; y tercero, la población económicamente inactiva, sobre todo mujeres, están ingresando a estos programas de emergencia. Los dos primeros elementos evidencian la ya afirmada subutilización de la fuerza de trabajo.

Como se apreciara en el cuadro N° 1 el impacto real a nivel general muestra para el PES un 29,3% de la población desempleada. Los datos de empleo real de este programa por departamento difiere ligeramente de los datos de empleo generado por mes. (ver 3ra y 4ta columna).

Situación distinta con el programa PER, que en general muestra un 49,8% de impacto real. A nivel departamental los resultados también son mejores que el anterior programa, en algunos el empleo sobrepasa el nivel de desocupación. Advirtiendo la información de impacto real, la situación cambia. En el caso de Cochabamba, el empleo del PER ascendía a 3.103 personas (54% de la población desempleada), el impacto real muestra una caída, siendo 1.739 las personas ocupadas (30% de la población

³³ La información del INE da cuenta de la población según condición de actividad y municipio, con la limitación de que existe un segmento poblacional que no ha sido especificado, es así que estos datos deben ser considerados preliminares.

desempleada); un caso distinto es el de Potosí, que en un primer momento el PER había logrado ocupar a toda la población desempleada y un 8% más, el efecto real de este programa es de 2.898 personas ocupadas, es decir un 67% de la población desocupada.

A continuación se pretende exhibir los resultados alcanzados por el PLANE en los municipios, considerando la población desempleada en estos.

El Programa de Empleo en Servicios (PES).-

Contrastando la información del PES con la del censo se identifica dos aspectos:

- (i) Este programa debía haber llegado a 58 municipios según los criterios identificados anteriormente. Considerando los resultados del censo del 2001, evidenciaremos que estos aumentan a 74 municipios, lo que significa que se debería distribuir los recursos programados del PES a una mayor cantidad de municipios.
- (ii) Como se apreciara en el cuadro N°2. En el 48% de los municipios el empleo promedio generado por mes no ha logrado ocupar a por lo menos la mitad de la población desempleada, por ejemplo El Alto, muestra en el 2001 a 16.375 personas desocupadas en tanto que el PES evidencia que se genero 2.415 empleos por mes, similar situación la ciudad de La Paz —20.681 desempleados, el PES generó en promedio 2.415 empleos mes—. En ciudades capitales, seis se adscriben a este grupo, siendo las excepciones Sucre, Trinidad y Oruro.

Cuadro N° 2
Resultados del Programa de Empleo de Servicios (PES) (1)

Resultados del PES (2)	Municipios	Municipios (%)	Población Desocupada (PDA)	Empleo Promedio Mensual (PES)
0 a 50%	28	48	89.841	19.073
50% a 100%	19	33	17.877	11.396
100% y más	11	19	1.599	4.174
Total	58	100	109.317	34.643

Fuente: Elaboración propia en base a información del INE y del PLANE.

En el 33% de los municipios más de la mitad de la población desempleada ha sido ocupada por mes, en tanto que el restante 19% evidencia un impacto mayor al 100%, es decir que el número de empleos generados por mes es mayor al segmento poblacional que está desempleado.

Entre los casos más representativos tenemos al municipio de Achacachi (La Paz) y el de Uncía (Potosí), en el primero de ellos se llegó a cubrir el 100% de desempleados y además cuatro veces más este monto, en tanto que en el segundo es tres veces más el número

de desocupados, esto puede explicarse principalmente por la disminuida dinámica económica de estos municipios siendo el PLANE una opción preferible a cualquier actividad económica.

Cuadro N° 3
Resultados del Programa de Empleo Rural (PER)

Resultados del PER (1)	Municipios	Municipios %	Población Desocupada (PDA)	Empleo Promedio Mensual (PER)
0 a 50%	140	44	14.263	2.485
50% a 100%	49	16	4.408	3.193
100% y más	125	40	7.148	18.950
Total	314	100	25.819	24.628

Fuente: Elaboración propia en base a información del INE y del PLANE.

Nota: (1) Proporción de empleo generado por el PES según población desocupada en los municipios

En cuanto al PER, se presentan dos elementos: (i) En el 44% de los municipios del área rural este programa ha logrado cubrir a menos de la mitad de los desempleados, en tanto que en el 16% de los municipios alcanzó a más de la mitad de la población desocupada del área rural, e incluso se exhibe municipios muy cercanos a cubrir el 100% de este segmento poblacional; (ii) A diferencia del PES, el PER exhibe una proporción mayor de municipios en los que se logró emplear a más del 100% de los desempleados en estas regiones, e incluso en algunos se llegó a cubrir más de 10 veces la población desocupada. En el departamento de Pando se exhibe en casi todos sus municipios un promedio de empleo mayor a la población desempleada en cada uno de ellos.

Esta comparación de información tiene implícito el supuesto de que los trabajadores beneficiados por el PLANE son personas que mantenían la condición de desocupado, presunción que sería muy difícil de sostener. Por lo que es necesario identificar en que proporción los beneficiados del PLANE han dejado alguna otra actividad económica para poder acceder a cualquiera de los programas de emergencia, esto permitiría valorar el impacto real del PLANE en los segmentos de población con mayores carencias. Se presume que la población en condición de indigencia no estaría dentro de estos programas de emergencia, explicado principalmente por sus limitantes de acceso a medios de comunicación o en parte a la ausencia de documentos personales.

Salarios insuficientes en busca de mejores condiciones de vida-

Con la creación de empleo, el PLANE pretende reducir en el corto plazo el impacto de la disminución de ingresos por la pérdida de empleo en la población más pobre³⁴, bajo las siguientes consideraciones: en el PES el salario mensual de obreros y profesionales es de 480 Bs y 1.600 Bs

³⁴ Decreto Supremo N° 26318.

respectivamente; en el PER se estableció un salario semanal de 108 Bs; y en el PAGM, un salario mensual a profesionales de 1.600 Bs, de los cuales el 70% se pagara mensualmente y el 30% restante al final de los tres meses, previo informe del Gobierno Municipal.

Estos programas de emergencia tienen como fin último el mejorar las condiciones de vida de los segmentos de población más pobres, por lo que es esencial que los salarios que se paguen sean contribuciones significativas al ingreso familiar. Los salarios del PLANE para obreros es ligeramente mayor al salario mínimo, pero con seguridad son menores a la canasta básica alimentaria. Salarios que no alcanzan para la subsistencia familiar, impiden que los programas cumplan su función esencial de proporcionar ingresos adecuados a los grupos sociales que se quiere beneficiar.

Por otro lado, información preliminar del INE al 2001, muestra que el ingreso promedio de obreros es de 785 Bs, en el caso de los profesionales, es no menor a los 2.000 Bs. como se apreciara el salario que proporciona el PLANE esta por debajo de los ingresos que otorga el mercado de trabajo. Además que los salarios del PLANE no considera el costo por beneficios sociales, que según un estudio realizado por el CEDLA³⁵, asciende a un 40% más sobre el haber básico, esto sin duda significaría que los programas del PLANE, no solo que no cumplen con disposiciones legales, sino que las remuneraciones son sensiblemente más bajas que las que rigen en el mercado laboral.

Se afirma, que la razón para mantener ingresos reducidos era que el PLANE no se convirtiese en una alternativa de empleo para la gente ocupada. Empero debemos recordar que en Bolivia el mercado laboral se caracteriza por mostrar ingresos precarios, pues según se pudo constatar (cifras preliminares al 2001), el ingreso mensual laboral de la población en los dos quintiles más pobres es menor al salario mínimo nacional. Una de las categorías ocupacionales que concentra a una gran mayoría de la población ocupada, los cuenta propia, muestran que no menos del 50% de esta población se ubica en los dos primeros quintiles, es así que un gran segmento de población preferiría abandonar su fuente laboral habitual para poder optar por un empleo en el PLANE, o para obtener un ingreso complementario.

La evaluación de medio término del PLANE³⁶, explicita que hay trabajadores que abandonaron su actividad laboral para poder acceder al PLANE, convirtiéndose este en una fuente de ingresos adicionales para las familias. Esto parece ser muy evidente cuando consideramos el caso de las mujeres trabajadoras del hogar y lavanderas.

Por otro lado, el ingreso que se proporciona al trabajador es relevante en la medida que logre satisfacer las necesidades básicas mínimas de su familia, como se conoce las familias pobres generalmente están conformadas por un número de miembros mayor respecto a familias de estratos socioeconómicos altos. El informe de evaluación muestra que un 55% de los entrevistados tienen entre 0

a 3 hijos, un 37% entre 4 a 7 hijos y el restante entre 8 a 12 hijo, relacionando el ingreso mensual de los trabajadores por el número de hijos, que en promedio es de 4 hijos, notaremos que en el caso de los obreros el ingreso per cápita es de 120 Bs, en tanto que para los profesionales se reduce a 400 Bs, esto sin duda da lugar a presumir que los ingresos que reciben las familias de obreros no es el suficiente como para lograr acceder a un conjunto de bienes mínimos, peor aun, tratar de brindar a sus hijos un mínimo de seguridad en el corto plazo, en tanto que para los profesionales, si bien exhiben un mejor ingreso que el anterior grupo, no es el suficiente como para alejar a su familia de la condición de vulnerabilidad.

Todo parece indicar que el ingreso que proporciona el PLANE está dirigido únicamente a cubrir alimentación y dejar en un segundo plano otras necesidades básicas, idea que fue expresada en una entrevista realizada al Coordinador General del PLANE. En el caso de obreros, es difícil afirmar que el ingreso que perciben es el suficiente para cubrir los requerimientos nutricionales mínimos de su familia.

Además debemos enfatizar que los trabajadores acceden a empleos de un mes, esperando ser recontratados después de un cierto lapso de tiempo.

3. Otros elementos del PLANE a considerar.

En este punto se pretende exponer reflexiones sobre este programa de emergencia como también algunos resultados del primer informe evaluativo:

1. Este programa de emergencia se constituye para los municipios en una alternativa de financiamiento de gasto corriente, teniendo la posibilidad de destinar recursos programados a otras actividades, el informe de evaluación del Plane muestra que el 55% de los proponentes han sido alcaldías municipales.
2. En los últimos años la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido al aumento. En el caso de familias de escasos recursos esto es más evidente, principalmente en el mercado informal. Uno de los resultados del Plane es la ligera mayor participación de mujeres en este programa de empleo —de los 1029 trabajadores entrevistados para el informe evaluativo del Plane, se muestra que un 51% son mujeres—, pero que es considerable si se toma en cuenta la intervención de mujeres dentro del sector de construcción, en el que predomina la participación del sector masculino (en promedio la participación de las mujeres es no mayor al 2%), debido fundamentalmente al esfuerzo físico que se requiere.

La participación de las mujeres en estos programas de emergencia, puede explicarse por dos vías: ausencia del cónyuge, siendo la mujer la que asume la condición de jefe de hogar, teniendo que brindar, además de las tareas del hogar, seguridad económica a sus miembros. O también, es un signo que en familias nucleares el ingreso del jefe de hogar no es el suficiente para

³⁵ Costos Laborales y Competitividad en la Industria Boliviana, Carlos Arze Vargas, CEDLA, 1999.

³⁶ Evaluación de medio término del Plan Nacional de Empleo de Emergencia, MKT – Marketing SRL, 2002.

satisfacer los requerimientos mínimos de hogar, precisando que la cónyuge se inserte en el mercado laboral.

Según se pudo evidenciar, los obreros entrevistados que declararon su especialidad el 21% afirmaron ser amas de casa, en tanto que un 14% indicaron que su especialidad era la limpieza. Esto confirma que mujeres trabajadoras del hogar optaron por el PLANE para obtener ingresos adicionales, similar situación con las amas de casa que dejaron las actividades del hogar, este último se establece como uno de los arreglos familiar que se ha intensificado en la última década y además evidencia la participación de la población económicamente inactiva (PEI).

3. Una de las demandas que surgió de las entrevistas a los beneficiarios del PLANE, es la implementación de guarderías, debido a que las mujeres asisten a sus fuentes de trabajo con sus hijos más pequeños, petición que se adscribe a la Ley General del Trabajo (art 62).
4. A partir del enfoque del capital humano las políticas sociales estuvieron fundamentalmente dirigidas a fortalecer las capacidades de los individuos, uno de los elementos es la educación, en la idea de que a mayor instrucción las personas tienen mayor probabilidad de acceder a una fuente laboral y de mejorar sus condiciones de vida. Política que también se explicita en la EBRP. Los resultados alcanzados cuestionan este enfoque, se identifica segmentos de población que aun con estudios superiores estos realizan trabajos para los cuales no fueron instruidos o asumen trabajos en condiciones precarias (disminuidos ingresos, ausencia de contratos, de seguridad social, etc). El PLANE permite registrar esta situación, los profesionales contratados exhiben distintas especialidades —médicos, abogados, enfer-

eras, sociólogos, psicólogos, ingenieros, economistas, auditores, etc—, esta diversidad de especialidades y el tipo de trabajo dentro del PLANE provocó problemas en la coordinación de las cuadrillas de obreros.

Conclusiones.-

- El impacto real de los programas de emergencia es reducido, el PES solamente cubrió un 29,3% de la población desocupada en los municipios con una población mayor a los 20.000 habitantes. En tanto que el PER alcanzó a un 49,8% de la población desempleada.
- En los municipios donde se ha implementado los programas de emergencia de empleo, en muchos casos el empleo generado es mayor al segmento poblacional de desocupados, que puede ser explicado a partir de tres comportamientos: primero, la población que tiene una actividad laboral permanente a optado por incorporarse a este programa de empleo para obtener un ingreso complementario; segundo, los ocupados que tenían un empleo (generalmente precario) han decidido incorporarse temporalmente al PLANE; y tercero, la población económicamente inactiva, sobre todo mujeres, están ingresando a estos programas de emergencia.
- Este impacto “adicional” hacia otros segmentos “ocupados” ratifica lo inadecuado de los métodos convencionales para medir el desempleo; ratifica además que el problema central en Bolivia es el subempleo o precarización del empleo.
- En síntesis, este tipo de programas es insuficiente para combatir el problema del desempleo, lo que ratifica la necesidad de verdaderas políticas que alienten empleos productivos y condiciones laborales dignas.

³⁷ “(...) la idea del PLANE es generarle un ingreso al más pobre, que a lo mejor necesita alimentarse primero y deja de lado como una segunda prioridad sus necesidades en salud. (...)”

PROGRAMA DE EMPLEO PRODUCTIVO: EL NUEVO “MACORORÓ” PARA LOS EXPORTADORES

Carlos Arze Vargas

El gobierno, después de haber soportado la andanada de críticas por el caso de la disposición arbitraria de conscriptos para realizar trabajos gratuitos en favor de algunos empresarios, ha presentado el denominado Programa de Empleo Productivo (PEP), que viene a sumarse a los numerosos intentos de profundizar la flexibilización laboral. El significado de esta medida, novedoso y aberrante a la vez, es que mientras anteriormente el Estado permitía la flexibilización de las condiciones de trabajo eludiendo su responsabilidad de fiscalizar el cumplimiento de la ley por parte de los empresarios privados, hoy el PEP constituye una acción directa del ejecutivo para deprimir las condiciones laborales, favoreciendo la reducción de los costos laborales de ciertas empresas, vulnerando las más elementales normas vigentes y asumiendo costos que se cubrirán con recursos públicos.

Como se conoce, el PEP permitirá a las empresas privadas, principalmente exportadoras, contar con un subsidio directo para pagar los salarios de un número adicional de trabajadores por un tiempo de 5 quincenas (dos meses y medio), comprometiéndose a extender el contrato de esos trabajadores por igual período y a incorporar, después de cumplidas las 10 quincenas, en su planilla de trabajadores permanentes “al menos” al 30 por ciento de los mismos. Los salarios que se pagarían son de Bs. 480 para obreros y Bs. 1.600 para técnicos y profesionales.

¿Por qué esta es una forma de flexibilización laboral? ¿Y por qué vulnera las normas laborales?

Al intervenir directamente en la fijación de salarios para los sectores privados, está presionando de manera arbitraria a la reducción de los salarios que, de otro modo, los empresarios se verían obligados a negociar con los trabajadores, en su necesidad de incorporar más fuerza de trabajo para incrementar su producción. Este aspecto es importante, si tomamos en cuenta que los sectores a los que está destinado el programa son, principalmente, los de las manufacturas de exportación, donde se requiere mano de obra con cierto nivel de calificación que permita cumplir con los requerimientos de calidad de los mercados foráneos. De este modo, el gobierno está trasladando los efectos del PLANE, reputado por los trabajadores como un plan humillante, a otros ámbitos de la industria;. Se dispone a difundir el régimen salarial de ese plan, consolidándolo como un régimen legal, un régimen avalado y propiciado por el Estado.

Por otro lado, las características de este nuevo programa vulneran de manera flagrante varias normas laborales. La duración del contrato inicial pagado por el Estado, 5 quincenas o 75 días, permitirá mantener a los obreros en ese limbo denominado “período de prueba”, donde los derechos están congelados y en el cual el empresario no está obligado a reconocer ningún tipo de beneficios al trabajador. Peor aún, el segundo período de igual duración, no sólo repetirá esta deplorable circunstancia, sino que permitirá eludir la norma según la cual, luego de los noventa días de trabajo, éste se convierte en permanente o por tiempo indefinido. Ello sería posible porque en los primeros 75 días, el salario estará pagado por el Estado (mediante una institución financiera), mientras que sólo en el segundo período de 75 días aparece el empresario como empleador; así nadie podrá acusar al empresario de violar la ley, al extender la permanencia del trabajador por más de 90 días.

Asimismo, la “obligatoriedad” a la que se someten voluntariamente los empresarios, de contratar “al menos” al 30% de los trabajadores reclutados mediante el PEP, como trabajadores permanentes, constituye otra forma de dar visos legales a una acción ilegal: al permitirlo, el gobierno está aceptando que el restante 70% sea despedido sin el reconocimiento de ningún beneficio legal. Frente a todo esto, la propuesta del ministro de trabajo, de impulsar la derogatoria del artículo 55 del D.S. 21060 que impuso la “libre contratación”, suena más demagógica que nunca.

Con todo, a despecho de los diseñadores del PEP, habrá que señalar que las condiciones básicas del contrato laboral, por mucho que se tuerzan las cosas, siguen presentes: el obrero trabaja por cuenta y bajo dependencia del empresario, es más lo hace en un lugar determinado (su fábrica); por tanto, los trabajadores pueden demandar sus derechos apegados al espíritu de la propia Ley General del Trabajo.

Como vemos, las novedosas y creativas formas de “generar” trabajo que montan cada cierto desde el gobierno, no son otra cosa que disposiciones que -unas más sutilmente que otras-, tienen el objeto de deprimir aún más las condiciones de trabajo de los bolivianos, en favor de la obtención de mayores ganancias por parte de un reducido número de empresarios. En el presente caso, se suma a ello, el que el Estado dispone de fondos públicos para favorecer intereses privados. Contradiciendo el credo neoliberal, éstos siguen medrando a la sombra del Estado, por mucho que la propaganda oficial los alabe como representantes de la “Bolivia moderna”.

CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Una trabajadora del hogar o empleada doméstica es alguien que trabaja permanentemente o regularmente en una casa en las tareas domésticas a cambio de un salario, es una trabajadora dependiente. En nuestro país existen aproximadamente 114.000 empleadas, y la mayoría de ellas está entre los 15 y 25 años de edad, generalmente son jóvenes que vienen de las áreas rurales a las ciudades, abandonando el estudio y la familia.

La historia de las trabajadoras del hogar tiene que ver con el sometimiento de los pueblos originarios (aimaras, quechuas y otros), por las clases dominantes de nuestro país, siempre ligadas a intereses foráneos. Aimaras y quechuas, hombres y mujeres, se ven obligados a migrar a las ciudades porque los recursos con que cuentan en el campo, sobre todo la tierra no son los suficientes como para brindarles las condiciones mínimas que requieren para su subsistencia.

Es fuerza de trabajo no calificada, emigrante de la zona rural hacia las ciudades, se ha visto obligada a incorporarse al mercado de trabajo asalariado, disputándose el reducido mercado generado por la actividad productiva, sobre todo en la producción de materias primas en el sector minero, y aquellos que no pueden acceder a las actividades productivas no tienen más opción que participar de los trabajos más marginales. En el caso de las mujeres el servicio doméstico es la alternativa más atractiva, donde no sólo son sometidas a la diferenciación de clase, sino que además están estigmatizadas por la condición étnica y de género.

Los orígenes del oficio de las trabajadoras del hogar en Bolivia se remontan a las relaciones feudal-coloniales que se establecen luego de la conquista española y que se arrastran de manera muy profunda hasta la revolución de 1952. Las sirvientas esperaban cubrir sus necesidades de alojamiento, alimentación, vestimenta mínima y auxilio en caso de enfermedad, y a cambio los empleadores exigían de sus sirvientas humildad, lealtad, obediencia y estar atentas en cualquier momento. Otro rasgo de la época era que las mujeres y los indios no eran considerados parte de la sociedad civil y por lo tanto estaban sujetos a los designios de los hombres, una minoría vinculada económicamente a la minería y que estaba a cargo del Estado.

Paralelamente a esta característica paternalista del trabajo doméstico, se desarrollaba un grupo de trabajadoras independientes que trabajaban por un salario bajo la condición de cama afuera. Este grupo conformado por cocineras que tenía mayor libertad para reflexionar a cerca de sus reivindicaciones sociales, logra en 1935 conformar el primer sindicato de trabajadoras del hogar, denominado la Unión Sindical de Culinarias. Luego de la guerra del Chaco, que había dejado al país en una crisis económica y social, en un ambiente político que reivindicaba el nacionalismo y bajo la influencia de las corrientes marxistas, se organiza, dentro de este contexto, este sindicato. El

sindicato surge de manera espontánea, a raíz de una protesta de un grupo de cocineras, por una ordenanza municipal de la ciudad de La Paz que prohibía viajar en tranvía portando canastas. Este experimento de sindicalización no sobrevivió las convulsiones sociales de la década de los 50.

Con el surgimiento de un nuevo orden social, durante las tres décadas posteriores a la revolución nacional de 1952, se alteraron las relaciones del servicio doméstico. La sociedad boliviana se cambió radicalmente, juntamente con la destrucción de las haciendas, que subordinaban moral y racialmente al indio, se experimentaba nuevos modelos de movilidad social descendente y ascendente, mientras que por un lado caía la oligarquía, por otro surgían los empresarios nuevos ricos y los burócratas en el Estado. Esto alteró el trabajo del servicio doméstico: fundamentalmente desaparecen los hogares que tenían varias empleadas, eliminándose con ello la especialización de tareas. Las familias contratan una sola empleada que es múltiple o polivalente. Y por otra parte desaparece definitivamente el trabajo no remunerado, eliminándose así la condición servil que existía en el servicio doméstico.

Con la inclusión de la mujer a formar parte activa de la sociedad civil luego de la revolución, se logró que en las décadas del 60 y del 70 las mujeres puedan incorporarse activamente a la fuerza de trabajo, sobre todo en el ámbito profesional. Mayor fue el énfasis con que se produjo este fenómeno cuando la crisis de la deuda externa en los 80, ya que obligó a mujeres de clase media a buscar un empleo asalariado. Esto alteró las relaciones familiares de los hogares bolivianos y con ello, también cambio el rol de la trabajadora doméstica dentro del hogar. La empleadora debe ceder parte del control de las labores domésticas a la trabajadora, debido a la ausencia obligada.

En la década de los 80, el movimiento sindical de las trabajadoras del hogar empieza, nuevamente, a cobrar vigencia, es así que se organiza la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHOB), con sede en la ciudad de La Paz, que empieza a organizar a las denominadas empleadas domésticas, que ahora demandan ser llamadas trabajadoras del hogar pues quieren romper las cadenas que las han tenido atadas durante muchas décadas. Significativa ha sido la labor de esta organización, que ha logrado elaborar una propuesta de ley que regule el trabajo asalariado del hogar, denominada "Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar", la misma que ha sido aprobada en grande en la Cámara de Senadores en junio de 2000, y que aun espera su aprobación en la Cámara de Diputados. También es de destacar la gestión de las trabajadoras del hogar en el Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, que hicieron escuchar su voz en el Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Ginebra Suiza, donde denuncian la situación de discriminación que viven en el país. Gracias a estas acciones el Comité ha dirigido al Estado boliviano una serie de recomendaciones para superar la violación

de los derechos humanos, sociales, económicos y culturales de este sector.

CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR AL PIB.

Para el análisis, tomamos la evolución del ingreso de una serie de 22 años, desde el año 1980 al año 2000. El intervalo de análisis es interesante porque nos muestra cuatro momentos de la economía boliviana: el primero corresponde a los primeros años de la década del 80 caracterizados por las crisis de la deuda externa; un segundo momento corresponde a la estabilización de la economía, tres periodos donde el PIB crece a menos del 4 %; el tercer momento abarca nueve años de la década del 90 (incluyendo el año 1990), son los primeros años de aplicación de las reformas estructurales; finalmente, los tres últimos

periodos donde el producto interno empieza a contraerse.

Haciendo una comparación de los datos del ingreso generado en toda la economía boliviana versus los ingresos generados por el sector de las trabajadoras del hogar, encontramos que existen dos tendencias: la primera es que no podemos encontrar una relación directa ni inversa entre las tasas de crecimiento del PIB y la tasa de crecimiento del ingreso de los servicios domésticos. La segunda tendencia que observamos de estos datos es que para cualquier comportamiento del PIB general, bien sea que este crezca o decrezca, la participación del PIB del servicio doméstico en promedio para los 22 periodos es de 0,61% respecto al PIB total. Podríamos decir también que existe un rango de participación en el ingreso del servicio doméstico respecto al PIB que va desde 0,52% a 0,68%.

Cuadro 18
Contribución del Servicio doméstico al PIB
(en bolivianos del año 1990)

Año	PIB a valore básicos	Ingresos del Servicio doméstico	Tasa de crecimiento del PIB	Tasa de crecimiento del servicio doméstico	% de participación del servicio doméstico en el PIB
1980	14,636,435.17	75,462.95			0.52
1981	14,607,830.57	77,303.83	-0.20	2.44	0.53
1982	13,936,250.56	80,064.64	-4.60	3.57	0.57
1983	13,262,885.67	81,641.97	-4.45	1.97	0.61
1984	13,262,885.67	82,825.46	-0.40	1.45	0.62
1985	13,057,702.13	83,745.40	-1.55	1.11	0.64
1986	12,355,223.86	84,206.00	-5.38	0.55	0.68
1987	12,637,800.27	85,131.00	2.29	1.10	0.67
1988	13,024,636.85	88,405.00	3.06	3.85	0.68
1989	13,537,121.81	90,960.00	3.93	2.89	0.67
1990	14,163,418.80	92,534.00	4.63	1.73	0.65
1991	14,886,684.06	94,311.00	5.11	1.92	0.63
1992	15,125,011.83	96,339.00	1.60	2.15	0.64
1993	15,788,416.63	98,086.00	4.39	1.81	0.62
1994	16,532,629.31	100,862.00	4.71	2.83	0.61
1995	17,252,386.62	103,638.00	4.35	2.75	0.60
1996	18,019,838.00	106,260.00	4.45	2.53	0.59
1997	18,898,405.00	109,150.00	4.88	2.72	0.58
1998	19,746,856.00	110,665.00	4.49	1.39	0.56
1999	20,045,271.00	113,681.00	1.51	2.73	0.57
2000	20,464,624.00	116,125.00	2.09	2.15	0.57
2001	20,698,946.00	118,332.00	1.15	1.90	0.57

Fuente: Elaboración CEDLA sobre la base de INE.

De estas dos características lo que podemos inferir en primer lugar es que los ingresos generados por el sector no tienen una relación con el ingreso generado en el ámbito de toda la economía boliviana, ya que este es una constante a lo largo del tiempo. Como consecuencia de ello podemos decir que los determinantes del ingreso subyacen en el ámbito del análisis de otras variables, es posible que tenga que ver con la tasa de migración rural de sexo femenino, ya que como observaremos más adelante, el grueso de la población que trabaja en este sector esta entre los 10 a 25 años. También es posible encontrar algún sustento de esta variable en la población que genera más ingresos, ya que es este segmento el que preferentemente contrata estos servicios. Podría

ser el caso de que a menor ingreso de la población de medianos ingresos, el ingreso de la fuerza de trabajo femenina sería más frecuente, lo que obligaría a contratar trabajadoras domésticas para el apoyo en la reproducción de las condiciones diarias de la familia.

Información cualitativa del sector

El trabajo del hogar es muy poco valorado; pocas son las personas que lo consideran como trabajo. Muchas mujeres dicen: "yo no trabajo, sólo me dedico a la casa". Sin embargo, la atención del hogar implica una serie de actividades que consumen tiempo y esfuerzo de las personas y en particular de las mujeres.

Las trabajadoras del hogar están incluidas en la Ley General del Trabajo, allí están legislados una serie de beneficios para este sector; sin embargo, existen inequidades de la ley actual con relación al servicio doméstico. La ley establece que cualquier trabajador debe trabajar ocho horas, sin embargo para las trabajadoras del hogar el descanso debe ser de ocho horas, dando así la posibilidad de trabajar las 16 horas restantes del día; no se reglamenta nada sobre las horas extras; el desahucio es de 15 días, mientras que para los demás trabajadores es de tres meses; la ley no dice que el salario debería ser el mínimo nacional, y es que hay muchas trabajadoras que no ganan el mínimo, e inclusive trabajan por comida y vivienda; el descanso por maternidad es de 60 días con 50% de salario, mientras que para las demás trabajadoras es de 90 días con goce de haberes al 100%.

Frente a las injusticias que se expresan en la ley General del Trabajo, la Fenatrahob ha impulsado la Ley de la Trabajadora del Hogar, que ha sido fruto de diversos talleres y reuniones del sector, abogados, parlamentarios y especialistas. Algunos de estos derechos son los siguientes:

Derecho a la salud. En la ley general del trabajo dice: “En caso de enfermedad de la empleada doméstica, el patrono deberá proporcionar los primeros auxilios médicos y la trasladará por su cuenta a un hospital o centro de salud”, sin embargo este derecho no se respeta.

El Derecho a la sindicalización. Muchas personas piensan que las trabajadoras del hogar no tienen derecho a la sindicalización. Las trabajadoras del hogar son como cualquier otro sector de trabajadores, la única diferencia es que no trabajan juntas o asociadas sino que cada una desempeña su trabajo en la familia donde está empleada, pero eso no invalida su derecho a reunirse y sindicalizarse para defender sus derechos.

La diversidad. Bolivia es un país particular, con un índice de pobreza muy alto y con una composición étnica y cultural muy diversa. En la sociedad existe, además de los problemas de la pobreza, una fuerte discriminación, heredada de la historia del colonialismo. Esto influye mucho en el trabajo, como en el caso de las trabajadoras del hogar, que en su mayoría son mujeres que provienen de las áreas rurales y tienen rasgos físicos y culturales de sus zonas. Las trabajadoras del hogar en Bolivia buscan ser respetadas en su diversidad étnica cultural y como mujeres. El respeto a su cultura, a su raza, a los valores y las costumbres de sus propias comunidades es fundamental y es la base de cualquier relación constructiva entre personas.

Derecho a la educación. En Bolivia las mujeres son las más afectadas en sus derechos a la educación. En el caso de las trabajadoras del hogar esta es una dramática realidad. Son muchas las jóvenes que habiendo abandonado la escuela en sus comunidades, ingresan a trabajar como trabajadoras del hogar y no tienen la oportunidad de volver a estudiar. En la ley del trabajo se establece que la empleada

tiene derecho a estudiar y los empleadores están obligados a darle las horas necesarias para su estudio sin descontarle nada de su salario por este tiempo, sin embargo, en la práctica cotidiana, este derecho no se cumple.

El acoso sexual. Las trabajadoras del hogar constituyen uno de los sectores de trabajadoras más vulnerables al acoso sexual. El hecho de trabajar compartiendo gran parte del tiempo con una familia, viviendo en cuartos o habitaciones con poca intimidad, las hace presa fácil de situaciones de acoso ejercidas por quienes, lamentablemente, creen que tienen el poder de vulnerar la dignidad de las mujeres.

Derecho a salario pagado en moneda y no en especie. Por ley está prohibido el servicio doméstico gratuito en cualquiera de sus formas. Toda trabajadora o trabajador doméstico tiene derecho a un salario, a un pago en efectivo por sus servicios. Este tema también no es cumplido plenamente.

Cantidad de trabajadoras, características de las trabajadoras y del empleo

En este apartado presentamos un análisis del número de los trabajadores a nivel nacional, el salario mensual y el número de horas trabajadas semanalmente del sector. La participación masculina que trabaja en este sector no supera el seis por ciento en los cinco años de la muestra. Desde 1989 al año 2000 el crecimiento de los trabajadores en el sector ha sido del 40% (con un promedio de 3% anual), aunque el año 2000 hay un crecimiento significativo, ya que va desde 68,827 a 94,382 trabajadores (27%), según datos que maneja la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar en la actualidad habría en el país aproximadamente 114,000 trabajadores.

Algo que sobresale en la comparación de los salarios entre sexos es que los hombres ganan siempre mucho más que sus pares las mujeres, por ejemplo para el año 2000 un varón ganaba 843,20 Bs, mientras que una mujer tenía un ingreso de 581,6 Bs., es decir, 31% menos que un hombre. Podemos decir que el salario de un trabajador del hogar apenas supera el salario mínimo nacional, su momento más alto lo tuvo en 1989 cuando era 2,5 veces superior al mínimo nacional y su más bajo fue el 1995 cuando apenas alcanzaba el 63% del mínimo nacional.

Las condiciones laborales de la trabajadora del hogar antes de que su Ley fuese aprobada (considerada en la Ley General del Trabajo como régimen atenuado) no se asemejaban en nada al conjunto de asalariados. La ley permitía jornadas de 16 horas diarias, 50% más que una trabajadora de cualquier otro sector. Por ello, la demanda del sindicato de trabajadoras es una jornada máxima de 10 horas. Los salarios de la trabajadora han estado históricamente por debajo del mínimo nacional, sin considerar los niveles del mercado de trabajo que rigen las condiciones del resto de los trabajadores.

Cuadro 19
Condiciones laborales de los/las trabajadores del hogar

	1989			1992			1995			1997		
	Total	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Total	Masc	Fem
No trab.	56599	2367	54232	59186	3727	55459	67837	4115	63722	51404	3851	47553
Salarios	154	194	152.4	112.8	170.9	109.1	130.2	182.7	126.9	144	s.d.	s.d
Jornadas	58.06	57.77	58.07	57.77	58.04	57.75	56.97	49.20	57.48	57.22	56.38	57.29
Salario Mínimo bolivianos	60			135			205			240		

Fuente: Elaboración CEDLA sobre la base de INE.

Finalmente, existe un alto grado de concentración de trabajadores entre 15 y 25 años, esto ilustra la condición migratoria de las trabajadoras quienes deben abandonar la vida en el campo para buscar mejores condiciones en

las ciudades. Según lo retrata Gill en su libro "Dependencias Precarias" la situación era la misma para el año 1950, el 25% de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz era adolescentes inmigrantes del campo.

OIT - C2 CONVENIO SOBRE EL DESEMPLEO, 1919

Convenio relativo al desempleo (Nota: Fecha de entrada en vigor: 14:07:1921 .)

Lugar: Washington

Sesión de la Conferencia: 1

Fecha de adopción: 28:11:1919

Estatus: Otro instrumento

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas disposiciones relativas a los medios de prevenir el desempleo y de remediar sus consecuencias, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el desempleo, 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones e la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos lo más cortos posible, que no deberán exceder de tres meses, todos los datos estadísticos o de otra clase disponibles sobre el desempleo, comprendida cualquier información relativa a las medidas tomadas o en proyecto, destinadas a luchar contra el desempleo. Siempre que sea posible, los datos deberán recogerse de manera que puedan ser comunicados dentro de los tres meses siguientes a la expiración del período a que se refieran.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central. Se nombrarán comités, en los que deberán figurar representantes de los trabajadores y de los empleadores, que serán consultados en todo lo que concierna al funcionamiento de dichas agencias.
2. Cuando coexistan agencias gratuitas, públicas y privadas, deberán tomarse medidas para coordinar las operaciones de unas y otras, con arreglo a un plan nacional.
3. El funcionamiento de los diferentes sistemas nacionales será coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con los países interesados.

Artículo 3

Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que ratifiquen el presente Convenio y que hayan establecido un sistema de seguro contra el desempleo deberán tomar, en las condiciones fijadas

de común acuerdo entre los Miembros interesados, disposiciones conducentes a que los trabajadores nacionales de uno de dichos Miembros, que trabajen en el territorio de otro, reciban indemnizaciones del seguro iguales a las percibidas por los trabajadores nacionales de este segundo Miembro.

Artículo 4

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 5

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:
 - a) que las condiciones locales no imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;
 - b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.
2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Artículo 6

Tan pronto como las ratificaciones de tres Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 9

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de

diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

Artículo 11

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

OIT - C29 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930

Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (Nota:
Fecha de entrada en vigor: 01:05:1932 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 28:06:1930

Sesión de la Conferencia: 14

Estatus: Instrumento actualizado

Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.
3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa 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.
2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:
 - a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
 - b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos

de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;

- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión autoridades competentes designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado.

Artículo 4

1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.
2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.

Artículo 5

1. Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien.

2. Si las concesiones existentes contienen disposiciones que impliquen la imposición de semejante trabajo forzoso u obligatorio, esas disposiciones deberán quedar sin efecto tan pronto sea posible, a fin de satisfacer las prescripciones del artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 6

Los funcionarios de la administración, incluso cuando deban estimular a las poblaciones a su cargo a que se dediquen a una forma cualquiera de trabajo, no deberán ejercer sobre esas poblaciones una presión colectiva o individual con el fin de hacerlas trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

Artículo 7

1. Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.
2. Los jefes que ejerzan funciones administrativas podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio, con la autorización expresa de las autoridades competentes, en las condiciones previstas por el artículo 10 del presente Convenio.
3. Los jefes legalmente reconocidos que no reciban una remuneración adecuada en otra forma podrán disfrutar de servicios personales debidamente reglamentados, siempre que se tomen todas las medidas necesarias para evitar cualquier abuso.

Artículo 8

1. La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado.
2. Sin embargo, estas autoridades podrán delegar en las autoridades locales superiores la facultad de imponer trabajo forzoso u obligatorio, cuando este trabajo no implique el alejamiento de los trabajadores de su residencia habitual. Dichas autoridades podrán igualmente delegar en las autoridades locales superiores, en los periodos y en las condiciones que se estipulen en la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio, la facultad de imponer un trabajo forzoso u obligatorio para cuya ejecución los trabajadores deban alejarse de su residencia habitual, cuando se trate de facilitar el traslado de funcionarios de la administración en ejercicio de sus funciones y el transporte de material de la administración.

Artículo 9

Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en el artículo 10 del presente Convenio, toda autoridad facultada para imponer un trabajo forzoso u obligatorio no deberá permitir que se recurra a esta forma de trabajo sin cerciorarse previamente de que:

- a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
- b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
- c) ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las

que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos;

- d) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.

Artículo 10

1. El trabajo forzoso u obligatorio exigido a título de impuesto, y el trabajo forzoso u obligatorio a que recurran los jefes que ejerzan funciones administrativas para la realización de trabajos de utilidad pública, deberán ser suprimidos progresivamente.
2. En espera de esta abolición, cuando el trabajo forzoso u obligatorio se exija a título de impuesto, y cuando el trabajo forzoso u obligatorio se imponga por jefes que ejerzan funciones administrativas para la ejecución de trabajos de utilidad pública, las autoridades interesadas deberán cerciorarse previamente de que:
 - a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
 - b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
 - c) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión;
 - d) la ejecución de este trabajo o servicio no obligará a los trabajadores a alejarse del lugar de su residencia habitual;
 - e) la ejecución de este trabajo o servicio estará dirigida de acuerdo con las exigencias de la religión, de la vida social y de la agricultura.

Artículo 11

1. Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio, deberán observarse las limitaciones y condiciones siguientes:
 - a) reconocimiento previo, siempre que sea posible, por un médico designado por la administración, para comprobar la ausencia de toda enfermedad contagiosa y la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse;
 - b) exención del personal escolar, alumnos y profesores, así como del personal administrativo en general;
 - c) mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos y aptos indispensables para la vida familiar y social;
 - d) respeto de los vínculos conyugales y familiares.
2. A los efectos del apartado c) del párrafo 1 de este artículo, la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio fijará la proporción de individuos de la población permanente masculina y apta que podrá ser objeto de un reclutamiento determinado, sin que esta proporción pueda, en ningún caso, exceder del 25 por ciento de esta población. Al fijar

esa proporción, las autoridades competentes deberán tener en cuenta la densidad de población, el desarrollo social y físico de la misma; la época del año y el estado de los trabajos que van a efectuar los interesados en su localidad por su propia cuenta; de una manera general, las autoridades deberán respetar las necesidades económicas y sociales de la vida normal de la comunidad interesada.

Artículo 12

1. El período máximo durante el cual un individuo cualquiera podrá estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, en sus diversas formas, no deberá exceder de sesenta días por cada período de doce meses, debiendo incluirse en estos sesenta días los días de viaje necesarios para ir al lugar donde se realice el trabajo y regresar.
2. Todo trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio deberá poseer un certificado que indique los períodos de trabajo forzoso u obligatorio que haya efectuado.

Artículo 13

1. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio deberán ser las mismas que las que prevalezcan en el trabajo libre, y las horas de trabajo que excedan de la jornada normal deberán ser remuneradas con arreglo a las mismas tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.
2. Se deberá conceder un día de reposo semanal a todas las personas sujetas a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, debiendo coincidir este día, siempre que sea posible, con el día consagrado por la tradición, o los usos del país o la región.

Artículo 14

1. Con excepción del trabajo previsto en el artículo 10 del presente Convenio, el trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas, deberá ser remunerado en metálico y con arreglo a tasas que, para el mismo género de trabajo, no deberán ser inferiores a las vigentes en la región donde los trabajadores estén empleados, ni a las vigentes en la región donde fueron reclutados.
2. Cuando se trate de un trabajo impuesto por jefes en ejercicio de sus funciones administrativas, deberá introducirse, cuanto antes, el pago de los salarios de acuerdo con las tasas indicadas en el párrafo anterior.
3. Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores y no a su jefe de tribu o a otra autoridad.
4. Los días de viaje para ir al lugar del trabajo y regresar deberán contarse como días de trabajo para el pago de los salarios.
5. El presente artículo no impedirá que se proporcionen a los trabajadores, como parte del salario, las raciones de alimentos acostumbradas, y estas raciones deberán ser, por lo menos, de un valor equivalente a la suma de dinero que pueden representar; pero no se hará ningún descuento del salario para el pago de impuestos, ni por los alimentos, vestidos y alojamiento especiales proporcionados a los trabajadores para mantenerlos en estado de continuar su trabajo, habida cuenta de las condi-

ciones especiales del empleo, o por el suministro de herramientas.

Artículo 15

1. Cualquier legislación referente a la indemnización de los accidentes del trabajo y cualquier legislación que prevea una indemnización para las personas a cargo de los trabajadores fallecidos o inválidos, que estén o vayan a entrar en vigor en el territorio interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres.
2. En todo caso, cualquier autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá estar obligada a asegurar la subsistencia de dichos trabajadores cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad que resulte de su trabajo, se encuentren total o parcialmente incapacitados para subvenir a sus necesidades. Esta autoridad también deberá estar obligada a tomar las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de cualquier persona a cargo del trabajador, en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo.

Artículo 16

1. Las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio no deberán ser transferidas, salvo en caso de necesidad excepcional, a regiones donde las condiciones climáticas y alimentarias sean tan diferentes de aquellas a que se hallen acostumbradas, que constituyan un peligro para su salud.
2. En ningún caso se autorizará este traslado de trabajadores sin que se hayan aplicado todas las medidas de higiene y de alojamiento necesarias para su instalación y para proteger su salud.
3. Cuando no se pueda evitar dicho traslado, se tomarán medidas para garantizar la aclimatación progresiva de los trabajadores a las nuevas condiciones climáticas y alimentarias, previo informe del servicio médico competente.
4. Cuando estos trabajadores deban ejecutar un trabajo regular al que no se hallen acostumbrados, se deberán tomar las medidas necesarias para lograr su adaptación a este género de trabajo, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento progresivo, a las horas de trabajo, a los intervalos de descanso y al mejoramiento o aumento de las raciones alimenticias que puedan ser necesarias.

Artículo 17

Antes de autorizar el recurso al trabajo forzoso u obligatorio en trabajos de construcción o de conservación que obliguen a los trabajadores a vivir en los lugares de trabajo durante un período prolongado, las autoridades competentes deberán cerciorarse de que:

- 1) se han tomado todas las medidas necesarias para asegurar la higiene de los trabajadores y garantizarles la asistencia médica indispensable, y, en particular:
 - a) que dichos trabajadores serán sometidos a un examen médico antes de comenzar los trabajos, y a nuevos exámenes, a intervalos determinados, mientras dure su empleo; b) que se dispone de un personal médico suficiente y de los dispensarios, enfermerías ambulancias y hospitales requeridos

- para hacer frente a todas las necesidades, y c) que las condiciones de sanidad de los lugares de trabajo, el suministro de agua potable, víveres, combustible y utensilios de cocina y, cuando sea necesario, las condiciones de vivienda y vestido son satisfactorias;
- 2) se han tomado las medidas necesarias para garantizar la subsistencia de la familia del trabajador, especialmente facilitando el envío a la misma de una parte del salario por medio de un procedimiento seguro y con el consentimiento o a solicitud del trabajador;
 - 3) los viajes de ida de los trabajadores al lugar de trabajo y los de regreso estarán garantizados por la administración, bajo su responsabilidad y a sus expensas, y la administración facilitará estos viajes utilizando al máximo todos los medios de transporte disponibles;
 - 4) en caso de enfermedad o de accidente que cause una incapacidad de trabajo de cierta duración, la repatriación de los trabajadores estará a cargo de la administración;
 - 5) todo trabajador que desee permanecer como trabajador libre a la expiración de su periodo de trabajo forzoso u obligatorio tendrá la facultad de hacerlo, sin perder sus derechos a la repatriación gratuita, durante un periodo de dos años.

Artículo 18

1. El trabajo forzoso u obligatorio para el transporte de personas o de mercancías, por ejemplo, el de los cargadores y el de los barqueros, deberá ser suprimido lo antes posible, y hasta que se suprima, las autoridades competentes deberán dictar reglamentos que determinen especialmente: a) la obligación de no utilizar este trabajo sino para facilitar el transporte de funcionarios de la administración en el ejercicio de sus funciones, el transporte del material de la administración o, en caso de absoluta necesidad, para el transporte de otras personas que no sean funcionarios; b) la obligación de no emplear en dichos transportes sino a hombres que hayan sido reconocidos físicamente aptos para este trabajo, después de pasar un médico, siempre que dicho examen sea posible, y en caso de que no lo fuere, la persona que contrate esta mano de obra deberá garantizar, bajo su propia responsabilidad, que los obreros empleados tienen la aptitud física requerida y que no padecen ninguna enfermedad contagiosa; c) la carga máxima que podrán llevar los trabajadores; d) la distancia máxima desde el lugar donde trabajen al lugar de su residencia; e) el número máximo de días al mes, o en cualquier otro periodo, en que podrá exigirse a los trabajadores este trabajo, comprendiendo en este número los días del viaje de regreso; f) las personas que estarán autorizadas a exigir esta forma de trabajo forzoso u obligatorio, y hasta qué punto estarán facultadas para exigirlo.
2. Al fijar los máximos a que se refieren los incisos c), d) y e) del párrafo precedente, las autoridades competentes deberán tener en cuenta todos los elementos pertinentes, especialmente el de la aptitud física de la población que va a ser reclutada, la naturaleza del itinerario que tiene que recorrer y las condiciones climatológicas.

3. Las autoridades competentes también deberán tomar disposiciones para que el trayecto diario normal de los portadores no exceda de una distancia que corresponda a la duración media de una jornada de trabajo de ocho horas, entendiéndose que para determinarla se deberá tener en cuenta no sólo la carga que hay que llevar y la distancia por recorrer, sino también el estado del camino, la época del año y todos los demás factores de importancia; si fuera necesario imponer a los portadores algunas horas de marcha extraordinarias, deberán ser remuneradas con arreglo a tasas más elevadas que las normales.

Artículo 19

1. Las autoridades competentes deberán solamente autorizar el recurso a cultivos obligatorios como un método para prevenir el hambre o una carencia de productos alimenticios, y siempre a reserva de que los alimentos o los productos así obtenidos se conviertan en propiedad de los individuos o de la colectividad que los haya producido.
2. El presente artículo no deberá tener por efecto la supresión de la obligación de los miembros de la comunidad de ejecutar el trabajo impuesto por la ley o la costumbre, cuando la producción se encuentre organizada, según la ley y la costumbre, sobre una base comunal, y cuando los productos o los beneficios resultantes de la venta de estos productos sean propiedad de la colectividad.

Artículo 20

Las legislaciones que prevean una represión colectiva aplicable a toda una comunidad por delitos cometidos por cualquiera de sus miembros no deberán establecer, como método represivo, el trabajo forzoso u obligatorio por una comunidad.

Artículo 21

No se recurrirá al trabajo forzoso u obligatorio para los trabajos subterráneos que se realicen en las minas.

Artículo 22

Las memorias anuales que los Miembros que ratifiquen el presente Convenio habrán de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas que hayan tomado para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, contendrán una información lo más completa posible, sobre cada territorio interesado, referente a la amplitud con que se haya utilizado el trabajo forzoso u obligatorio en ese territorio, y a los puntos siguientes: fines para los que se ha efectuado este trabajo; porcentaje de enfermedades y mortalidad; horas de trabajo; métodos para el pago de los salarios, tasas de los salarios, y cualquier otro dato de interés.

Artículo 23

1. Las autoridades competentes deberán dictar una reglamentación completa y precisa sobre el empleo del trabajo forzoso u obligatorio, para hacer efectivas las disposiciones del presente Convenio.
2. Esta reglamentación deberá contener, especialmente, reglas que permitan a cada persona sujeta al trabajo

forzoso u obligatorio presentar a las autoridades todas las reclamaciones relativas a las condiciones de trabajo y que garanticen que estas reclamaciones serán examinadas y tomadas en consideración.

Artículo 24

Deberán tomarse medidas adecuadas, en todos los casos, para garantizar la estricta aplicación de los reglamentos relativos al empleo del trabajo forzoso u obligatorio, ya sea mediante la extensión al trabajo forzoso u obligatorio de las funciones de cualquier organismo de inspección creado para la vigilancia del trabajo libre, ya sea mediante cualquier otro sistema conveniente. También deberán tomarse medidas para que las personas sujetas al trabajo forzoso conozcan el contenido de estos reglamentos.

Artículo 25

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

Artículo 26

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en los territorios sujetos a su soberanía, jurisdicción, protección, tutela o autoridad, siempre que tenga derecho a aceptar obligaciones que se refieran a cuestiones de jurisdicción interior. Sin embargo, si este Miembro quiere acogerse a las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá acompañar su ratificación de una declaración en la que indique:
 - 1) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio sin modificaciones;
 - 2) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - 3) los territorios respecto de los cuales se reserva su decisión.
2. La declaración antes mencionada se considerará como parte integrante de la ratificación y producirá sus mismos efectos. Todo Miembro que formule una declaración similar podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a las reservas formuladas en virtud de los apartados 2) y 3) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 27

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 28

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha

en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 29

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 30

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 31

A la expiración de cada período de cinco años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial del mismo.

Artículo 32

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 30, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 33

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C105 CONVENIO SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, 1957

Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso (Nota: Fecha de entrada en vigor: 17:01:1959 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción:25:06:1957

Sesión de la Conferencia:40

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión; Después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;

Después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba; después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;

- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Artículo 2

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.

Artículo 3

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 4

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 5

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 7

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 8

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 9

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo

convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 10

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C144 CONVENIO SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA (NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO), 1976

Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (Nota: Fecha de entrada en vigor: 16:05:1978 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 21:06:1976

Sesión de la Conferencia: 61

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios prioritarios.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1976 en su sexagésima primera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes -- y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 -- que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto; habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado "Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo", y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976:

Artículo 1

En el presente Convenio, la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

Artículo 2

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional

del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Artículo 3

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.
2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

Artículo 4

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.
2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

Artículo 5

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:
 - a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
 - b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
 - c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
 - d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
 - e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Artículo 6

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del

Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario;
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT (1919 – 2003)

	Convenios Internacionales	Ratificados por Bolivia
C1*	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	15.11.1973
C2	Convenio sobre el desempleo, 1919	
C3	Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919	
C4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919	
C5	Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919	
C6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	
C8	Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	
C10	Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921	
C11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	
C12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	
C13	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	
C14*	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	19.07.1954
C17*	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	15.11.1973
C18	Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925	
C19*	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	19.07.1954
C24	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927	
C25	Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927	
C26*	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	19.07.1954
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	
C30*	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	15.11.1973
C33	Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932	
C41	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934	
C42	Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	
C44	Convenio sobre el desempleo, 1934	
C45*	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	15.11.1973
C47	Convenio sobre las cuarenta horas, 1935	
C52	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936	
C59	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937	
C62	Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	
C63	Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	
C77*	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	15.11.1973
C78*	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	15.11.1973
C79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	
C80	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	
C81*	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	15.11.1973
C82	Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947	
C83	Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947	
C84	Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947	
C85	Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947	
C87*	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	4.01.1965
C88*	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	31.01.1977
C89*	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	15.11.1973
C90*	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	15.11.1973
C94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por autoridades públicas), 1949	
C95*	Convenio sobre la protección del salario, 1949	31.01.1977
C96*	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	19.12.1996
C97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	
C98*	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	15.11.1973
C99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	
C100*	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	15.11.1973
C101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	
C102*	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	31.01.1977
C103*	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952	15.11.1973
C105*	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	11.06.1990
C106*	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	15.11.1973
C107	Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	
C110	Convenio sobre las plantaciones, 1958	
C111*	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	31.01.1977

C112	Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	
C113	Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959	
C114	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959	
C115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960	
C116*	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	12.01.1965
C117*	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	31.01.1977
C118*	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	31.01.1977
C119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963	
C120*	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	31.01.1977
C121*	Convenio sobre prestaciones en caso de accidentes y enfermedades profesionales, 1964	31.01.1977
C122*	Convenio sobre la política del empleo, 1964	31.01.1977
C123*	Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	31.01.1977
C124*	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	31.01.1977
C125	Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966	
C126	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966	
C127	Convenio sobre el peso máximo, 1967	
C128*	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967	31.01.1977
C129*	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	31.01.1977
C130*	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969	31.01.1977
C131*	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	31.01.1977
C132	Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970	
C133	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970	
C134	Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970	
C135	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	
C136*	Convenio sobre el benceno, 1971	31.01.1977
C138*	Convenio sobre la edad mínima, 1973	11.06.1990
C139	Convenio sobre el cáncer profesional, 1974	
C140	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974	
C141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	
C142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	
C143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975	
C144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	
C148	Convenio sobre medio ambiente de trabajo (contaminación aire, ruido y vibraciones), 1977	
C149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977	
C150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	
C151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	
C153	Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979	
C154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981	
C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	
C156*	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	1.09.1998
C157	Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982	
C158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	
C159*	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	19.12.1996
C160*	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	14.11.1990
C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	
C162*	Convenio sobre el asbesto, 1986	11.06.1990
C163	Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987	
C167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	
C168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	
C169*	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	11.06.1990
C170	Convenio sobre los productos químicos, 1990	
C171	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990	
C172	Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	
C173	Convenio sobre protección de créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	
C174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	
C175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994	
C176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995	
C177	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996	
C181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997	
C182*	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	6.06.2003
C183	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	
C184	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	

* Convenios ratificados por Bolivia. Fuente: Sitio Web OIT (www.ilo.org/public/spanish).

Nota: los Convenios que no aparecen en la lista han sido dejados de lado o retirados por la OIT o no son pertinentes para el caso boliviano.

pagina blanca