



## **La OIT y las Normas Internacionales del Trabajo**

### **41° Diálogo de la Mesa Laboral**

**30 de mayo de 2021**

#### **Participantes:**

Cristian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

La OIT fue fundada en 1919, es dirigida por una junta tripartita con representación de los sindicatos, los gobiernos nacionales y de las empresas, está integrada por 188 Estados miembros y se encarga de fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades para acceder a un empleo decente, mejorar la protección social, fortalecer el diálogo social para abordar temas relacionados con el trabajo y desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones a los Estados.

Debido a la pandemia de COVID-19, la 109ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue suspendida el año 2020 para junio de 2021.

#### **II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES**

La OIT tiene sus orígenes en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, creada en 1901 a iniciativa de dos empresarios: Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia. La OIT fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial como resultado de la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar la paz universal y permanente. Después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT adopta la Declaración de Filadelfia como un anexo a su constitución, la cual redefine y amplía los fines y objetivos iniciales al afirmar la importancia central de los derechos humanos en las políticas sociales. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En 1999, el director general de la OIT, Juan Somavia, presentó la memoria "Trabajo Decente" en la 87ª reunión de la CIT, a partir del cual se desarrolla toda una doctrina en torno a este término. Según este organismo, el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno, para lo cual se requiere cinco condiciones: respeto a los principios y derechos laborales fundamentales; el ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; sin discriminación de género o de cualquier otro tipo; con protección social y debe desarrollarse en un contexto de diálogo social y tripartismo. Asimismo, la memoria de 1999 establece que el trabajo decente tiene cuatro pilares estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social tripartito, lo cual permitiría alcanzar metas más amplias: la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y el desarrollo personal, que a su vez son base del desarrollo sostenible y cimientos para la paz mundial.

La OIT define el diálogo social como todo tipo de negociación, consulta entre representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores, sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales. Sin embargo, en Bolivia, el diálogo social y tripartismo ha sido esquiva, dependiendo de la tendencia política, el Gobierno de turno coordina preferentemente con los trabajadores o los empleadores, incumpliendo así el Convenio 131 que obliga a los Gobiernos a llevar a cabo consultas exhaustivas y de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la fijación de los salarios mínimos, por ejemplo, o cualquier política del ámbito laboral. El Convenio 131 de la OIT, fue ratificada por Bolivia mediante Ley 2120 del 11 de septiembre del 2000.

En Bolivia, el Art. 410 de la Constitución Política del Estado (CPE), ubica a los convenios internacionales, por debajo de la constitución y en el mismo nivel que las leyes nacionales, pero en ciertas ocasiones y algunos temas, incluso en una posición supraconstitucional. De igual modo, frecuentemente los jueces laborales aluden o citan a varios Convenios Internacionales de la OIT, a pesar de que no fueron ratificados por el país, de esta manera, se vuelven parte del ordenamiento por la vía de la jurisprudencia.

Los convenios internacionales ratificados son parte del derecho internacional y del derecho positivo de los diferentes Estados. Los países están obligados a aplicar en su legislación interna y en la práctica nacional, y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación en intervalos regulares. Cuando un Estado Miembro es acusado de incumplir convenios o violar las normas internacionales del trabajo, la OIT puede activar la Comisión de Encuesta, por el cual se inicia un procedimiento de investigación del más alto nivel.

Por otra parte, la OIT mantiene la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT para los Países Andinos en la ciudad de Lima, con el objetivo de proporcionar asistencia técnica a los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esta Oficina, ha brindado asesoramiento a Bolivia en el ámbito normativo en los temas referidos a la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo infantil, trabajadoras del hogar, permisos pre y post natal, cooperativas y seguridad social, entre otros.

### **III. CONCLUSIONES**

- Bolivia es miembro de la OIT desde el año 1919 y ha ratificado 50 convenios (47 actualmente en vigor). Entre las ratificaciones de convenios más recientes se encuentra el Convenio 189 sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, ratificado el año 2013; y el Convenio 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, que fue el último en ratificarse, mediante Ley 545, del 14 de julio de 2014, y entró en vigor el 10 de febrero de 2015.
- Es necesario sistematizar los convenios internacionales ratificados por Bolivia e identificar aquellos que no lo fueron, a fin de ampliar y reforzar los derechos laborales de los trabajadores y mejorar la seguridad jurídica de los empleadores.
- Sin la participación activa de los trabajadores, empleadores y gobierno, mediante el diálogo social tripartito, no es posible lograr términos equitativos de empleo, condiciones de trabajo decente, seguridad, salud y desarrollo para el beneficio de toda la sociedad.
- De acuerdo con el Art. 410 de la CPE, los Tratados y Convenios internacionales en materia de derechos humanos, que declaren derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, se aplicarán de manera preferente sobre ésta y su incumplimiento puede ser sancionado en el ámbito del derecho interno.
- La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) ha denunciado ante la OIT, el incumplimiento sistemático del Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos por parte del Gobierno, en la parte referida a la participación, consulta y negociación de los tres actores del ámbito laboral para definir la política salarial. No obstante, el Gobierno no ha modificado su conducta y en ese contexto, el año 2020 la Comisión de Expertos ha solicitado al gobierno boliviano admitir una Comisión Especial para implementar la consulta a todos los actores del ámbito laboral. El Gobierno ha eludido aceptar la visita de dicha Comisión alegando que los estatutos de la CEPB no permiten involucrarse en negociaciones tripartitas y el Estado boliviano es soberano para tomar sus decisiones. El gobierno boliviano se arriesga a someterse a un procedimiento ante la Corte Internacional de Justicia como sanción al incumplimiento de normas internacionales.
- La Mesa Laboral recomienda instituir el Consejo Económico Social, que funciona en muchos países de la región y el mundo, y permite institucionalizar el diálogo social tripartito, a fin de pactar políticas económicas y laborales de largo plazo, y evitar excesos en las demandas de empleadores o trabajadores.