

## ***TRIBUNAL ÉTICO INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES ASALARIADOS DEL CAMPO***

En la Ciudad de Santa Cruz de la Sierra, Departamento de Santa Cruz del Estado Plurinacional de Bolivia, a los 13 días del mes de febrero de 2014, se reúnen los Magistrados designados para integrar el Tribunal Ético Internacional Sobre los Derechos de las y los Trabajadores Asalariados del Campo, Dra. Luisa Fernanda Gómez Duque (Colombia), Dr. Luiz Salvador (Brasil), Dr. Luis Enrique Ramírez (Argentina), actuando como Secretario el Dr. Hernán Clavel (Bolivia), con el fin apreciar las denuncias instauradas contra los empleadores del sector por diversas organizaciones sindicales de Bolivia, sobre la violación de los derechos laborales, y realizar pronunciamientos.

-

### **I. LA LEGITIMIDAD DEL TRIBUNAL**

El **Tribunal** es un tribunal internacional creado por representantes de la sociedad civil, para juzgar las denuncias de los trabajadores del campo de Bolivia, respecto a prácticas empresarias violatorias de sus derechos humanos laborales.

El Tribunal no pretende sustituir a los tribunales o instancias administrativas, previstos en el marco legal vigente en Bolivia. Por el contrario, intenta -en este caso- colaborar con ellos para bajar a la realidad las normas nacionales e internacionales que tutelan el trabajo humano en todas sus manifestaciones. Se busca, simplemente, crear conciencia, sacar a la luz y facilitar la tarea de aquellos que tienen en sus manos los mecanismos punitivos, las herramientas sancionatorias, para eliminar estas prácticas patronales. El Tribunal, al hacerlas visibles, será la voz de los que necesitan ser escuchados, generando un espacio para la denuncia, la condena social y la difusión.

No es intención del Tribunal, tampoco, sustituir o cuestionar otros ámbitos de defensa de los derechos laborales y sindicales, como puede ser la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Por el contrario, sus Convenios y Recomendaciones son una referencia insoslayable para su Sentencia.

El control del respeto de los derechos fundamentales de las personas y de los colectivos sociales, no puede dejarse exclusivamente en manos del Estado, sino que compromete el accionar de los propios interesados, quienes deben vigilar con celo su estricto cumplimiento. Bien se ha dicho que “derechos reclusos son derechos ineficaces”.

La base de la Sentencia del Tribunal es el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y la singular protección que reconoce a toda persona trabajadora, en general, y a la mujer en particular. No está afectada por las ataduras que crean los poderes políticos,

los poderes económicos, o los poderes de los Estados, representando, de alguna manera, la manifestación de la conciencia ética de la humanidad buscando la verdad y la justicia.

La Sentencia del Tribunal no es imperativa para las empresas que resulten condenadas, y sólo puede ejercer influencia sobre la opinión pública y sobre las políticas de los gobernantes, pero en esta aparente debilidad está su fortaleza, ya que no está condicionada por ninguna “razón de Estado”.

Es objetivo de este Tribunal juzgar, desde la fuerza del testimonio de las víctimas y de sus representantes sindicales, a las empresas que violan sistemáticamente los derechos humanos laborales de los hombres y mujeres del campo, en la búsqueda insaciable de mejoras en su tasa de ganancias. Muchas veces los abusos se cometen desde la ilegalidad, pero en otras oportunidades se trata de empresas que actúan “conforme a derecho”, lo que obligaría a revisar los instrumentos legales existentes, que les permiten actuar, con aparente impunidad, dentro de un marco de supuesta “legalidad”.

## **II. EL MARCO FÁCTICO DE LAS DENUNCIAS**

Los hechos que se denuncian ante el Tribunal, involucran en general a quienes trabajan en relación de dependencia en las zonas rurales de Bolivia, con especial énfasis en la situación laboral de la mujer. Esto nos permite visualizar, como si fueran círculos concéntricos, tres cuestiones fácticas o factores que se repotencian entre sí: a) un contrato de trabajo; b) que se desarrolla en el campo; y c) que muchas veces involucra a las mujeres. La confluencia de estos tres factores explica, en gran medida, la gravedad y reiteración de los hechos denunciados (discriminación, maltrato, acoso laboral y sexual, explotación laboral, etc.).

### **a) El trabajo en relación de dependencia**

El sistema capitalista reconoce y legitima la existencia de dos grupos sociales, uno –minoritario- que es titular de los medios de producción, y otro –mayoritario- conformado por individuos que sólo cuentan con su capacidad de trabajo, la que deben intercambiar por el salario que los dueños del capital aceptan (o se resignan) a abonarle. Lo que conocemos como Derecho del Trabajo, producto de las luchas obreras que amenazaron la propia existencia de los modelos sociales basados en el capitalismo, paradójicamente parte del reconocimiento de la existencia de estos dos sectores sociales. Y si bien pretende poner límites a la voluntad del empleador, comienza por reconocerle la titularidad de los bienes de la empresa y, en mayor o menor medida, sus facultades de organización,

administración y dirección.

Khan-Freund, el genial jurista alemán, decía que la relación entre un empresario y un trabajador asalariado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno; se origina como un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida como contrato de trabajo (“Trabajo y Derecho”, MTSS, Madrid, 1987). En efecto, según la lógica económica de los sistemas vigentes en la mayoría de los países del mundo, aquéllos que solo cuentan con su capacidad de trabajo para subsistir, tienen para ello sólo tres caminos posibles: el trabajo asalariado, la caridad (pública o privada), o el delito. Descartados por indignos los dos últimos, vemos con claridad que esa persona no es libre para elegir si trabaja o no, y esto la hace sumamente vulnerable.

A esta debilidad del trabajador, que es intrínseca al contrato laboral, deben agregarse los cambios peyorativos producidos en el Derecho del Trabajo desde mediados de la década del `70 del siglo pasado, producto de un neoliberalismo que se paseaba como ideología triunfante por el mundo. Las sucesivas crisis del sistema capitalista sirvieron también de excusa para dismantelar los pilares de ese Derecho del Trabajo, que nació con la intención de tutelar a la parte más débil de la relación laboral.

## **b) El trabajo en el campo**

Nuestra América, esta América mestiza que se expresa en su prolífica multiculturalidad, tiene un vínculo profundo con el suelo que habita; la tierra penetra la vida de los hombres y mujeres de Latinoamérica y el Caribe de forma irreductible. Ese vínculo endógeno, genético, raizal y ancestral, se refleja en las condiciones vitales de los cuerpos afros e indígenas originarios, campesinos de la Pacha Mama y la Patria Grande, y una de sus representaciones, de la mayor importancia, se encuentra dada en la existencia de las trabajadoras y los trabajadores del campo.

Para hablar del trabajo asalariado en el sector agrario y para hablar de ello haciendo énfasis en el trabajo realizado por las mujeres, es necesario comprender tanto su relación con la propiedad de la tierra y su desarrollo en el orden económico-social capitalista, como las distintas concepciones que de la producción y la propiedad abrigan la plétora de comunidades habitantes del sur del Abya Yala.

Ello nos lleva a abordar los siguientes aspectos de manera apenas tangencial con el fin de ubicar el lugar de enunciación desde el cual plantean sus denuncias los demandantes:

1) relación propiedad-trabajo

- 2) función social de la propiedad
- 3) reforma agraria y proceso de saneamiento de tierras
- 4) mujer propietaria de la tierra
- 5) acompañamiento en el proceso productivo de la tierra titulada

En el siglo VIII el filósofo John Locke, padre del liberalismo clásico, planteó lo siguiente: “La extensión de tierra que un hombre labra, planta, mejora, cultiva y cuyos productos es capaz de utilizar, constituye la medida de su propiedad.” (Ensayo Sobre el Gobierno Civil).

No obstante, el desenvolvimiento de la historia y los distintos estadios de los modos de producción en los que se ha sustentado la humanidad, pasando por el esclavismo y el feudalismo, hasta arribar al capitalismo, han implicado la acumulación de la propiedad sobre la tierra en manos de unos pocos, lo que ha generado el consecuente despojo de las mayorías. Esta concentración de tierra produce un efecto directo sobre el mundo del trabajo y específicamente sobre el trabajo campesino, pues contrario al planteamiento filosófico antes señalado, quien ostenta el título de propiedad de la tierra no es necesariamente aquel que la trabaja. La tierra se labra, planta, mejora y cultiva, por los trabajadores asalariados que, propietarios nada más que de su fuerza de trabajo, se ven obligados a ponerla al servicio del titular del derecho de propiedad sobre el suelo. La realidad palpable en el escenario agrario es que, quien usufructúa la tierra y obtiene sus bondades a través de la contratación de la mano de obra indígena campesina originaria, ni vive en el campo cultivable, ni se unta de barro las manos y mucho menos, es capaz de utilizar los productos de la tierra, más allá de permitirse la acumulación de capital, que es igual a la acumulación de fuerza de trabajo de otros en su haber patrimonial.

Muchas han sido las formas de morigerar esta inequidad que se genera a partir de la perversa distribución de la riqueza que subyace al capitalismo, una de ellas ha sido la de otorgar a la propiedad sobre la tierra una función social. La manifestación actualizada de ese propósito es el artículo 56 de la Constitución Política de Bolivia que a la letra dice: “I. Toda persona tiene derecho a la propiedad privada individual o colectiva, **siempre que ésta cumpla una función social.** II. Se garantiza la propiedad privada **siempre que el uso que se haga de ella no sea perjudicial al interés colectivo.** III. Se garantiza el derecho a la sucesión hereditaria”. (Negrilla fuera de texto).

Así, siendo el trabajo en la sociedad moderna el que garantiza la subsistencia de las mayorías desposeídas de riqueza, es mandatorio interpretar que cuando éste se afecta por prácticas de explotación de la fuerza de trabajo humano en condiciones de indignidad y precariedad, se perjudica el interés colectivo. Ahora bien, cuando estas prácticas de explotación del hombre por el hombre se materializan a través de la propiedad sobre la tierra que le permite al titular su usufructo a partir del trabajo ajeno sin garantizar los derechos laborales reconocidos en los convenios, acuerdos y tratados internacionales, así

como en la Constitución y la Ley internas, se está vulnerando el principio de función social consagrado en el artículo 56 ya citado.

En Bolivia desde la reforma agraria iniciada con la Ley 3464 de 1953, pasando por la Ley INRA (Instituto Nacional de Reforma Agraria) 1715 de 1996, hasta su más reciente manifestación en la Ley 3545 de 2006, se ha pretendido hacer frente al problema estructural de la tenencia de la tierra, sin que más de 60 años después, pueda decirse que el proceso ha concluido.

Es importante anotar que cada uno de estos intentos por instaurar la reforma, han devenido de momentos sociales determinantes para el país; los años posteriores a la derrota de Bolivia en la Guerra del Chaco y los constantes levantamientos y reclamos indígenas, antecedieron la promulgación de la Ley de 1953, posteriormente, tras una movilización social de 40.000 campesinos e indígenas que durante 35 días marcharon hasta la Paz desde distintos puntos del país, se logra arrebatar al gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada la ley INRA de 1996, que de cualquier manera no logró aglutinar las demandas de los reclamantes y por último, la ley de 2006 surge en el actual gobierno como parte de un proceso de cambio en la estructura del Estado que hoy se denomina Social de Derecho Plurinacional Comunitario.

En efecto, todas estas reformas jurídicas que pretendieron en su momento impactar la tenencia de la tierra, han generado cambios sensibles en el sector agrario, pero aún insuficientes. Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Reforma Agraria en 16 años de aplicación de las leyes 1715 y 3545, se logró titular a favor del sector indígena originario campesino el doble de la superficie titulada desde la vigencia de la Ley 3464 de 1953 hasta 1996. A pesar de lo descrito, a 2012 aún faltaba por titular el 39,66% de hectáreas de territorio Boliviano según datos del mismo Instituto.

Ahora bien, el impacto que la propiedad de la tierra tiene sobre el mundo del trabajo, se acompaña también de la discriminación a la que es sometida la mujer trabajadora del campo, razón por la cual es relevante hacer referencia a las cifras proporcionadas por el INRA en este aspecto. La Ley 3545 de 2006, reconoció jurídicamente la equidad de género y es ese sentido promovió el acceso y la tenencia de la tierra por parte de la mujer lo que produjo una titulación a favor de esta del 46% del total de las tierras saneadas a diciembre de 2012. La disposición legal plantea lo siguiente: *“DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA (Equidad de Género). Se garantiza y prioriza la participación de la mujer en los procesos de saneamiento y distribución de tierras. En caso de matrimonios y uniones conyugales libres o de hecho, los títulos ejecutoriales serán emitidos a favor de ambos cónyuges o convivientes que se encuentren trabajando la tierra, consignando el nombre de la mujer en primer lugar. Igual tratamiento se otorgará en los demás casos de copropietarios mujeres y hombres que se encuentren trabajando la tierra, independientemente de su estado civil”*.

No obstante, la transformación estructural del sector agrario no se agota en el proceso de

saneamiento de los títulos de propiedad sobre la tierra, pues tal actividad de trascendente importancia, debe ir necesariamente amparada por una posterior política de acompañamiento Estatal que garantice el control por parte del propietario sobre la tierra adjudicada, en aspectos tales como la seguridad, el aprovechamiento de los recursos, la productividad.

Si el contrato de trabajo es de por sí una relación de poder, con una correlación de fuerzas claramente adversa para el trabajador, el contexto histórico, cultural y socioeconómico en el que se desenvuelven las relaciones laborales en las zonas rurales, hacen del trabajador un sujeto mucho más vulnerable.

Fácil es advertir que se trata de un grupo social permanentemente postergado, respecto a los niveles de tutela que puedan haber alcanzado otros trabajadores, tanto en el plano normativo como el de la efectividad de sus derechos. La situación es prácticamente idéntica, al menos en casi todos los países de Latinoamérica y el Caribe.

Se trata de un fenómeno social que, como todo fenómeno social, es multicausal. En primer lugar parece haber una cultura menoscabante del trabajo rural. Usualmente se le asigna una baja calificación a quienes desarrollan esas tareas y, generalmente, se nota la ausencia de programas de capacitación, con el agravante de que la tecnificación del campo apunta más al reemplazo de mano de obra, que a la formación de los recursos humanos.

Un dato no menor son las raíces históricas del trabajo rural, que lo emparenta con sistemas laborales autoritarios, de servidumbre o coloniales, cuando no de esclavitud, lo que genera una cultura refractaria a los avances sociales y laborales. La reconocida hiposuficiencia del trabajador en relación de dependencia, se ve entonces potenciada en el caso del trabajador agrario, con la lógica contrapartida del aumento del autoritarismo patronal.

Curiosamente, a pesar de que el Derecho del Trabajo ha sido pensado como una herramienta para equilibrar la notoria desigualdad de las partes en el contrato laboral, en la mayoría de los países latinoamericanos la legislación, lejos de exhibir una mayor protección para el trabajador rural, lo coloca en una situación de inferioridad respecto al trabajador urbano.

Se puede constatar fácilmente que el lugar de trabajo, alejado generalmente de la sede de las autoridades públicas, facilita los abusos patronales. Los representantes empresarios en muchos casos creen que con un control de muy baja intensidad, gozan de impunidad, lo que los lleva a ignorar los derechos fundamentales de sus trabajadores. Y, paralelamente, en éstos se genera una sensación de invisibilidad, de desprotección y de resignación.

Otro dato no menor es el de las migraciones, ya sea de extranjeros o de nacionales,

que conforman una masa humana con graves problemas de documentación y de integración, lo que los deja todavía más expuestos al abuso de sus empleadores.

Si a todo lo dicho le agregamos la natural y lógica dificultad que tienen estos trabajadores para la acción sindical, por razones fáciles de imaginar, entonces tendremos una idea aproximada de su manifiesta indefensión. La formación de sindicatos, la negociación colectiva y la huelga, derechos fundamentales de los trabajadores, parecen utópicos para quienes trabajan en el campo. Es claro para el Tribunal que es función del Estado compensar estas desigualdades que se dan en la realidad, con medidas legislativas y administrativas adecuadas.

En este marco fáctico, a nadie debe asombrar que en el trabajo agrario, en casi toda Latinoamérica, se verifiquen las siguientes patologías laborales:

- c) Explotación del trabajo infantil y adolescente;
- d) Explotación del trabajo femenino;
- e) Mayor deserción escolar;
- f) Extensión desmesurada de la jornada laboral;
- g) Frecuente sustitución del salario por prestaciones en especie, generalmente sobrevaloradas;
- h) Deficientes medidas de seguridad e higiene laboral, y omisión de entrega de elementos de protección;
- i) Exposición descontrolada a los riesgos del trabajo;
- j) Cobertura nula o insuficiente frente a las contingencias de la Seguridad Social (embarazo, maternidad, enfermedad, vejez, etc.);
- k) Retención de la documentación personal de identidad, como garantía de la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo;
- l) Restricciones para el aprovechamiento del tiempo libre;
- m) Precariedad laboral por la omisión de registrar contratos de trabajo, y por el abuso fraudulento de figuras contractuales sin estabilidad;
- n) Utilización abusiva de la intermediación laboral, mediante “contratistas” generalmente insolventes, intentándose diluir la responsabilidad de la empresa principal;
- o) Alojamiento en condiciones deplorables e indignas;
- p) Transporte en vehículos precarios, más apropiados para el traslado de ganado;

q) Comida de mala calidad y agua potable insuficiente, etc.

c) **El trabajo femenino en el campo**

La llamada discriminación de género es una construcción social, histórica, cultural y política, montada en las diferencias de los cuerpos biológicos (mujer/varón), que pretende crear diferencias simplemente en función del sexo. No obstante, hoy es claro que, mientras el género refiere a características socio-culturales, el sexo denota atributos biológicos. La diferencia sexual o biológica, en sí misma, no produce discriminación, pero quienes discriminan por género apelan a las diferencias biológicas para fundamentar la valoración positiva de los roles y atributos masculinos, y el disvalor de lo femenino.

La discriminación por género es, entonces, la que se ejerce a partir de una construcción social, que asigna determinados atributos socioculturales a las personas a partir de su sexo biológico, convirtiendo la diferencia sexual en desigualdad social. Se apoya en antiguos estereotipos culturales y sociales, que determinan roles y funciones diferentes para varones y para mujeres, condicionando el acceso de las mujeres a sus derechos.

Las luchas de los movimientos feministas, iniciadas hace más de medio siglo, lograron significativos avances para eliminar la discriminación por género. Así, por ejemplo, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la economía aumentó sensiblemente, pero nadie ignora que todavía hay un largo camino por recorrer. Ellas continúan siendo las principales responsables de las tareas domésticas, difícilmente accedan a puestos de máxima responsabilidad, generalmente ocupan puestos de trabajo de baja calidad, reciben remuneraciones inferiores a las de sus pares varones, etc.

En el medio rural esta realidad aparece claramente potenciada. Comenzando por la “invisibilidad” de la mujer que trabaja sin contrato, ni remuneración, ni seguridad social, colaborando con un varón de su familia, siguiendo por una injustificable brecha salarial, y culminando con la violación de sus derechos básicos, y el acoso laboral y sexual, en un medio claramente machista. Es decir que, aún cuando logren ingresar al mercado laboral, lo hacen en un espacio en el cual el empleo ya es de muy mala calidad (en general los ingresos en la agricultura son los más bajos de todas las actividades económicas), de baja productividad, y con escasa o nula protección social.

### **III. EL MARCO NORMATIVO**



a) **El Derecho Internacional de los Derechos Humanos**

Para decidir sobre las denuncias recibidas en esta causa el Tribunal ajustará su resolución a la normativa de lo que se ha dado en llamar el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y a la del ordenamiento jurídico local.

Tal como ha sido planteada la demanda, cuyos límites el tribunal no puede exceder sin violar el principio procesal de congruencia, lo que se juzga en esta ocasión son las conductas empresariales agraviantes de los derechos laborales y sindicales de los trabajadores agrarios. Ello, sin perjuicio de las recomendaciones que se podrán hacer al gobierno boliviano, para la sanción de los comportamientos patronales y para la mejora de los derechos de los trabajadores del campo.

En primer lugar hay que destacar que los derechos laborales son derechos humanos. En el contrato de trabajo siempre está en juego la dignidad de la persona que trabaja, ya que la actividad humana prometida al empleador es absolutamente inseparable de quien la realiza. Lo que se hace y el que lo hace son indivisibles. El trabajador se involucra física, mental y espiritualmente. Y si la persona está involucrada, también lo está su dignidad, la que es inherente a todo ser humano, por el sólo hecho de serlo. Hace más de medio siglo que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, colocó a la protección de la dignidad de la persona en el centro de escenario.

Estos derechos esenciales reconocidos a todo individuo, cualquiera que sea su condición, no son dejados en la puerta de la fábrica, o en la tranquera del campo, durante la ejecución del contrato de trabajo. Por el contrario son derechos que se potencian como consecuencia de los tratados internacionales y convenios de la O.I.T., que declaran al trabajador como sujeto de preferente tutela.

Parece redundante resaltar que en la relación laboral, la persona que trabaja por cuenta ajena busca el ingreso económico que le permita atender sus necesidades básicas y la de su familia. Por lo tanto, es claro que está en juego la propia supervivencia, que es lo mismo que decir que está en juego su derecho a la vida, que es el primer derecho humano. Lo mismo podemos decir, por ejemplo, de su derecho a la salud y a la eliminación de los riesgos del trabajo, ya que su capacidad de trabajo es su único patrimonio.

La obligación de proteger los derechos humanos no sólo está en cabeza de los Estados. El Tribunal tiene presente, entre otros, el documento de la ONU, “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, que en el año 2011 hizo suyo el Consejo de Derechos Humanos (16/06/2011).

Cabe aclarar que los principios que enuncia este documento se aplican tanto a las empresas multinacionales como locales. En cuanto a su imperatividad, en la medida que

sus normas se encuentran en línea “con las legislaciones en vigor y con otras normas internacionalmente admitidas”, puede el documento considerarse como una “interpretación autorizada”, por ejemplo, de los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.

En este marco, es claro el deber de las empresas de respetar los derechos humanos. La obligación comprende, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos; la Declaración Universal de Derechos Humanos; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998); los Convenios de la O.I.T., que identificaremos mas abajo, etc.

No se agotan en esta enunciación las normas sobre derechos humanos que las empresas deben respetar, ya que también enmarcan su accionar todos los instrumentos de la ONU relativos a grupos sociales específicos: derechos de los pueblos indígenas; de las mujeres; de las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas; de los niños; de las personas con discapacidad; y de los trabajadores migrantes y sus familias.

Y no se trata únicamente de la obligación patronal de “abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros” (Principios Rectores, 11). También las empresas deben asumir obligaciones positivas para asegurar la plena efectividad de los derechos humanos protegidos, por ejemplo respecto al mejoramiento en materia de salud y seguridad social, la formación y capacitación, la promoción del empleo, etc. , prestando especial atención a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación “Principios Rectores”, anexo, principios generales; “Proteger, respetar, remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos” A/HRC/8/5, Marco; “Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales”, 2011; “Declaración Tripartita de principios sobre la empresa multinacionales y la política social”, O.I.T., 1977, enmendada en 2000, ).

El Tribunal reitera que este marco obligacional alcanza a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño o nacionalidad. Ninguna está eximida de respetar los derechos humanos en general, y los laborales en particular, actuando con la “debida diligencia” (“Principios Rectores”, 17).

Para finalizar este punto cabe recordar que Bolivia ha ratificado, entre otros, los siguientes Convenios de la O.I.T.:

- [Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919 \(núm. 1\)](#)
- [Convenio sobre la edad mínima \(industria\), 1919 \(núm. 5\)](#)

- [Convenio sobre el descanso semanal \(industria\), 1921 \(número. 14\)](#)
- [Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 \(número. 17\)](#)
- [Convenio sobre la igualdad de trato \(accidentes del trabajo\), 1925 \(número. 19\)](#)
- [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(número. 29\)](#)
- [Convenio sobre las enfermedades profesionales \(revisado\), 1934 \(número. 42\)](#)
- [Convenio sobre el examen médico de los menores \(industria\), 1946 \(número. 77\)](#)
- [Convenio sobre el examen médico de los menores \(trabajos no industriales\), 1946 \(número. 78\)](#)
- [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(número. 81\)](#)
- [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(número. 87\)](#)
- [Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948 \(número. 89\)](#)
- [Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno de los menores \(industria\), 1948 \(número. 90\)](#)
- [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(número. 95\)](#)
- [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(número. 98\)](#)
- [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(número. 100\)](#)
- [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(número. 102\)](#)
- [Convenio sobre la protección de la maternidad \(revisado\), 1952 \(número. 103\)](#)
- [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(número. 105\)](#)
- [Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 \(número. 107\)](#)
- [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(número. 111\)](#)
- [Convenio sobre la igualdad de trato \(seguridad social\), 1962 \(número. 118\)](#)
- [Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \[Cuadro I modificado en 1980\] \(número. 121\)](#)
- [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(número. 122\)](#)
- [Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 \(número. 128\)](#)

- [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(número. 129\)](#)
- [Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 \(número. 130\)](#)
- [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(número. 131\)](#)
- [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(número. 138\)](#)
- [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(número. 156\)](#)
- [Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983 \(número. 159\)](#)
- [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(número. 169\)](#)
- [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\)](#)

No hay trabajo digno, o trabajo “decente” en la terminología de la O.I.T, donde no se respetan los derechos fundamentales de la persona humana y los derechos de los trabajadores, detallados en los tratados y documentos internacionales que parcialmente hemos citado.

#### **b) El Marco normativo interno**

El Tribunal, conformado por juristas latinoamericanos, debe reconocer que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, constituye un verdadero proyecto social constitucional, que define con claridad un modelo de sociedad. Una Constitución, además de establecer los poderes gubernativos de la comunidad y de distribuir las funciones y competencias de tales poderes, determina cual es el sector social dominante.

La mayoría de las Constituciones de los países latinoamericanos fue obra de una burguesía liberal, inspirada en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789. El eje era el tema de la libertad de las personas, pero en realidad se trataba de la libertad frente al Estado y no de la libertad frente a los individuos. Por lo tanto, en nada modificaban las tremendas desigualdades sociales existentes.

Esas Constituciones, inicialmente referenciadas e inspiradas en el liberalismo, establecieron los llamados derechos constitucionales de primera generación: libertades

individuales, derechos políticos, garantías penales, etc. Con el Constitucionalismo Social aparecieron los derechos de segunda generación: derechos sociales, económicos y laborales. El proceso histórico finaliza con los derechos de tercera generación, que son los que reconocen nuevas categorías sociales, como el consumidor y el usuario, e impulsan la protección del medio ambiente. Con esta breve reseña histórica, lo que el Tribunal pretende destacar es que, en general, se puede constatar que los derechos de primera y tercera generación tienen incuestionable vigencia y protagonismo, más allá de los intensos o bajos niveles de protección que en cada caso se comprueban. No ocurre lo mismo con los derechos de segunda generación. Una primera explicación a este fenómeno es que se trata de derechos que interpelan los criterios y formas de distribución de la riqueza, tocando poderosos intereses.

Por eso, existe el peligro de que los sectores privilegiados logren convencer a la sociedad, de que las normas constitucionales sólo son un conjunto de buenas intenciones, sin efectividad alguna. Tratan de imponer la idea de que el límite de la acción política es la realidad, cuando lo correcto es que la política debe operar sobre la realidad, con voluntad transformadora.

Para fundamentar esta Sentencia bastaría con citar el art. 9 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, que imperativamente manda constituir una sociedad “sin discriminación ni explotación, con plena justicia social”, que es la justicia en su más plena expresión. La misma norma demanda garantizar “el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas”.

El principio de no discriminación está en todo el cuerpo normativo constitucional, prohibiendo enérgicamente “toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color...origen, cultura,... condición económica o social, tipo de ocupación... u otras” (art.14, par. II), y ordenándole al Estado que garantice “sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos” (art.14, par. III).

“La dignidad y la libertad de la persona son inviolables, respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado”, dice en su art. 22, ratificando lo establecido por su art. 21: “Las bolivianas y los bolivianos tienen los siguientes derechos: ...2. A la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad”.

El derecho a la libertad, agraviado muchas veces en el trabajo rural, está reconocido y regulado en el art. 23 de la Constitución de Bolivia. El derecho a la salud, a mejorar la calidad de vida, al bienestar colectivo, y al acceso gratuito a los servicios de salud, está consagrado en el art. 35.I.

El art. 45.I. garantiza a las bolivianas y bolivianos el derecho a la Seguridad Social, que debe cubrir las contingencias de enfermedad, maternidad y paternidad, riesgos del trabajo y “riesgos por labores de campo”, discapacidad, desempleo, orfandad, viudez,

vejez, muerte, cargas de familia, etc. (art. 45.III).

El trabajo digno, con seguridad, sin discriminación y con un salario justo, es un derecho fundamental de todo individuo (art. 46.I.1), al igual que el derecho a la estabilidad laboral (art. 46.I.2). Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso “u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución (art. 46. III).

El art. 48 constituye un autentico código del trabajo, ratificándose los derechos a la protección de la persona que trabaja por cuenta ajena, a la estabilidad laboral y la consecuente prohibición del despido injustificado (art. 49. III.), a la no discriminación, a la inversión de la carga de la prueba, a la irrenunciabilidad e imprescriptibilidad de los créditos laborales, a igual remuneración por igual tarea, a la estabilidad laboral absoluta en casos de embarazo, y de los progenitores hasta que el menor cumpla un año de edad, etc.

Los derechos a la formación de sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga, están expresamente contemplados y asegurados en los arts. 49 a 53.

Y ajustándonos estrictamente al tema que nos convoca, no podemos dejar de mencionar el principio constitucional de la “función social” de la propiedad (art. 56.I.), inicialmente transcrito. De ello se infiere claramente que, ante la posible colisión de derechos patrimoniales con derechos sociales, deben primar estos últimos. “Todas las formas de organización económica tienen la obligación de generar trabajo digno y contribuir a la reducción de las desigualdades y a la erradicación de la pobreza” (art. 312.II.).

El Tribunal también toma debida nota del contenido de las leyes N° 45, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación; 1715 del Servicio Nacional de Reforma Agraria y su Decreto reglamentario N° 29.215, que con acierto menciona la demanda.

A la luz de este marco normativo, internacional y local, el Tribunal juzgará los hechos denunciados y probados en la causa.

#### **IV. LA PRUEBA COLECTADA**

Durante las jornadas del 12 y 13 de febrero del corriente año el Tribunal ha escuchado los testimonios de representantes de diversas organizaciones sindicales vinculada con el trabajo rural, y de trabajadoras y trabajadores del campo. Asimismo se han utilizado medios audiovisuales que grafican con precisión algunos de los hechos denunciados en la demanda.

Para simplificar la lectura y difusión de esta Sentencia, el Tribunal no realizará un detalle de toda la prueba colectada en la causa, la que se identificará en un Anexo elaborado por

Secretaría, que forma parte integrante de esta resolución. Por otra parte, como tribunal ético, sus integrantes forman su convicción respecto de la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica, o de la libre convicción. En virtud de ellas, el Juez no está atado a formalidad alguna y sólo debe seguir los dictados de su propia conciencia. La Sentencia, de todas maneras, no es un acto arbitrario ni un acto de fe, sino un documento de convicción razonado, apoyado en los hechos y las pruebas producidas en la causa.

## V. LOS HECHOS COMPROBADOS

1. La demanda denuncia que la legislación interna de Bolivia discrimina a los trabajadores del campo, los que estarían excluidos de la Ley General del Trabajo, conforme a su art. 1º. Ello, más allá de que algunas actividades en particular y algunos sectores, hayan sido incorporados “parcialmente” a aquél cuerpo legal.

Sobre esta cuestión de la discriminación normativa, el referido escrito denuncia:

“En ese sentido, no gozamos entre otros ejemplo, del seguro de salud, del beneficio de la jubilación, de la protección contra riesgos laborales, no se nos paga la indemnización por tiempo de servicios, el desahucio, en muchos casos no recibimos ni siquiera el salario mínimo nacional que fija cada año el gobierno, menos el aguinaldo, salario dominical y otros derechos.”

“Además señalamos que a la fecha muchos sectores de trabajador@s asalariad@s del campo, no se encuentran dentro del alcance de la normativa laboral como ser los vaqueros, lecheros, caseros, o actividades agrícolas como la del chafreado, sembrado, selección de semillas, fumigado, y otras de la producción agrícola, ganadera, piscícola y avícola; con relación a ellos existe una absoluta desprotección y en muchos casos aún pervive la servidumbre.”

El Tribunal no ignora que, en muchos casos, el trabajo rural tiene particularidades que lo diferencian del trabajo urbano, pero esas diferencias no deben servir de excusa para justificar la desprotección, el trato desigual y la explotación.

La petición de los reclamantes, de ser incorporados al ámbito personal de aplicación de la Ley General del Trabajo, luce más que razonable y justa. Ya hemos dicho que a mayor vulnerabilidad de los sectores sociales o de los grupos humanos, más intensa tiene que ser la tutela que debe brindarles un Estado Social de Derecho, para oponerle una fuerza equilibrante a las desigualdades y las asimetrías que se verifican en la realidad, en general, y en la relación laboral en el campo, en particular. Si no aparece la norma imperativa heterónoma, estableciendo cierta igualdad en la correlación de fuerzas, entonces será el

imperio de la voluntad de los poderosos y del abuso patronal.

El trabajo urbano goza, al menos desde la norma, de una generosa protección, pero al mismo tiempo el trabajo en el campo, en casi toda Latinoamérica, ha sido dejado notoriamente desamparado. El derecho a la igualdad, y su complementario el derecho a la no discriminación, ya hemos visto que se encuentra reconocido en la inmensa mayoría de los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en las legislaciones de casi todos los países del mundo. Pero cuando se baja a la realidad, se advierte con facilidad que hay una enorme brecha entre ésta y ese marco jurídico.

El Derecho del Trabajo tiene una enorme vocación de igualación, guiado por los principios protectorios y de progresividad, razón por la cual permanentemente empuja buscando la ampliación de los márgenes de tutela efectiva de todos los trabajadores. La existencia de ámbitos de trabajo rezagados, como es el caso del trabajador rural, va en contra de ese proceso y a contrapelo de la evolución de la conciencia social de la humanidad.

A la luz de lo que venimos diciendo, parece insoslayable que el trabajo rural tiene que tener la misma protección que el trabajo urbano. Las actuales diferencias son un anacronismo, más aún si las confrontamos con la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Los derechos y garantías allí reconocidos son universales y no contienen diferenciación alguna. Todos los trabajadores y trabajadoras bolivianos tienen derecho a un trabajo digno, con seguridad, con estabilidad, con higiene y salud ocupacional, con una remuneración justa que garantice una existencia digna, con seguridad social, sin discriminación, con garantías para el cobro de los créditos laborales, con derecho a igual salario por igual tarea, y con derecho a la acción sindical, a la negociación colectiva y a la huelga.

No le corresponde al Tribunal establecer cual es la vía idónea para plasmar esta igualación de derechos entre los trabajadores urbanos y los rurales. El poder político debe decidir si se los incorpora a la Ley General del Trabajo, como peticiona la demanda, o si se dicta una ley especial, pero no para retacear derechos, sino para igualar, tal como se hizo recientemente en Argentina (Ley 26.727, del 21/12/2011).

De todas maneras, el Tribunal tiene bien en claro que los derechos y garantías que contienen, tanto el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como la Constitución Política de Bolivia, y que sucinta y parcialmente hemos citado, no precisan de una ley para su plena operatividad. Son normas exigibles y autoaplicables, que no requieren de una norma de inferior jerarquía para su eficacia.

Se trata de derechos humanos que integran el *ius cogens*, o derecho consuetudinario de gentes, obligatorio para todos los países conforme al Convenio de Viena sobre Derecho de los Tratados, y a lo reiteradamente sostenido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Se trata, según este organismo internacional, de derechos humanos fundamentales, que forman parte de la moral universal y del patrimonio jurídico de la



humanidad (CIDH, OC, Fallo 003/09/17). Por lo tanto, existe el deber de los Estados y de las personas, públicas o privadas, de respetarlos, sin importar las medidas de carácter interno que cada Estado haya podido adoptar.

La fragmentación de la clase trabajadora realizada por el propio ordenamiento jurídico, no es un fenómeno que sólo se verifica en Bolivia. Por el contrario, ha sido una constante en toda Latinoamérica, donde se observan estatutos jurídicos desiguales, para diferentes grupos de trabajadores. Un caso típico es el del trabajo agrario. Pero la evolución de la conciencia social de la humanidad empuja, de manera insoslayable, a la eliminación de ese trato discriminatorio.

El concepto del “trabajo decente”, introducido por primera vez en la Memoria del Director General de la O.I.T. (1999), claramente presiona para alcanzar la igualdad entre todos los trabajadores, y la eliminación de las regulaciones jurídicas degradadas para algún determinado colectivo laboral.

El acceso a los derechos en condiciones igualitarias, es uno de los pilares del trabajo decente. El desafío de todos los países es conseguir que todos los trabajadores tengan idéntico nivel de protección, eliminándose toda discriminación en el empleo y en el trabajo. La convivencia de colectivos laborales con derechos y sin ellos, es un anacronismo en el siglo XXI, que es el siglo de los derechos humanos.

2. Los informes y testimonios producidos ante el Tribunal, respecto a la situación laboral de la mujer que trabaja en el campo en Bolivia, acreditan la veracidad de las denuncias que realiza el escrito de demanda. Los casos puntuales, presentados a modo de ejemplos, y los informes de las organizaciones sindicales, prueban que en muchos casos el trabajo femenino en el campo está “invisibilizado”, ya que los empleadores acuerdan las condiciones con el esposo ( u otro varón de la familia), sin el reconocimiento de las tareas que, a la par, aquélla realiza. De tal manera no queda registrada, no recibe remuneración, no goza los derechos laborales, y no tiene cobertura de la Seguridad Social.

La mujer es en muchos casos víctima del mismo nivel de explotación laboral que el varón, por lo que padece todas y cada una de las situaciones detalladas en el capítulo II, punto b), de esta Sentencia, al que nos remitimos.

En el capítulo sobre Seguridad Alimentaria, de la Declaración de Roma de la FAO (2004), se sostiene que la pobreza es la mayor causa de la inseguridad alimentaria, agregando que para mejorar el acceso a la alimentación, es indispensable trabajar por el progreso. A tal efecto, la participación de las mujeres en el empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, es un elemento clave para la obtención de la equidad de género y para la superación de la pobreza.

Los Estados deben asumir el compromiso de proporcionar educación a las mujeres rurales, abandonando la tentación de que la oferta de capacitación se oriente, exclusivamente, a actividades que tienden a reforzar sus roles domésticos, en lugar de

desarrollar sus potencialidades en proyectos productivos y a su integración en empleos rurales más especializados y mejor remunerados.

El Tribunal considera probado que la mujer rural sufre mecanismos de discriminación, tanto en el acceso al empleo, como en sus condiciones laborales y salariales. Los empleadores del sector, en muchos casos buscan una mano de obra femenina no calificada, de bajo costo, a la que someten a condiciones inhumanas de labor, para el abaratamiento de los costos de producción. Ciertamente es que este comportamiento patronal abusivo afecta también a los hombres, pero la condición de mujer potencia y multiplica la vulnerabilidad y las convierte en un sector social particularmente afectado.

3. Para erradicar estas prácticas patronales abusivas resulta imperiosa la presencia del Estado, mediante una intervención eficaz y compensatoria de una correlación de fuerzas claramente desigual. En el caso de Bolivia, en particular, el rol del Estado consiste en garantizarle a la persona que trabaja por cuenta ajena en el campo, que los derechos que le reconoce el marco legal vigente tengan vigencia y eficacia. Frente a las relaciones asimétricas de poder que se dan en toda relación laboral, potenciadas en el trabajo rural, el Estado tiene el derecho y el deber de intervenir, estableciendo las compensaciones necesarias para proteger al sujeto más débil.

El Estado debe garantizar que los derechos se cumplan y que no sean meros enunciados o promesas. En el mundo del trabajo los instrumentos son tres: la autoridad administrativa laboral, la inspección del trabajo y la justicia laboral.

Todo Estado Social de Derecho moderno debe contar con una autoridad administrativa laboral, que entienda en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, interviniendo en situaciones de conflictos, ejerciendo facultades de mediación, conciliación y, en algunos casos, de arbitraje. Debe ejercer también el poder de policía en el orden laboral, y coordinar la política y planes de fiscalización, control y sanción de las infracciones a la normativa laboral.

La O.I.T. siempre le ha dado muchísima importancia a la inspección del trabajo, a punto tal que ya en el año 1947 aprobó un Convenio aplicable a la industria y al comercio; en 1958 un Convenio para las plantaciones y, finalmente, el Convenio 129 para la agricultura (ratificado por Bolivia). Conforme a su Artículo 6, el sistema de inspección del trabajo en la agricultura está encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a los derechos de los trabajadores.

Los Estados que hayan ratificado este Convenio, como es el caso de Bolivia, deben adoptar las medidas necesarias para que “el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección”, garantizándoles medios materiales y condiciones prácticas para que su accionar sea eficaz (Artículo 14). Deben proporcionarles oficinas locales “situadas habida cuenta de la situación geográfica de las empresas agrícolas y de las vías de

comunicación que existan, que estén equipadas de acuerdo con las necesidades del servicio y que, en la medida de lo posible, sean accesibles a todas las personas interesadas” (Art. 15). Por su parte el Art. 21 establece que las empresas agrícolas “deberán ser inspeccionadas con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes”. Finalmente, el Convenio 129 obliga a los Estados a aplicar “sanciones adecuadas” a los infractores (Art. 24).

Cuando la instancia administrativa laboral no alcanza para hacer cumplir las obligaciones patronales, entonces debe aparecer la Justicia del Trabajo, para brindar garantía y seguridad jurídica para los derechos de los trabajadores. La ley da seguridad, pero la justicia da equidad, al bajar a la realidad los derechos que aquella reconoce. Por ello, el acceso efectivo a la Justicia es uno de los derechos fundamentales de la persona humana, tal como lo establecen la Declaración Universal de Derechos Humanos (art.8), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 2 y 25), etc.

Este derecho garantiza a toda persona a contar con un recurso efectivo, sencillo y rápido, ante los tribunales competentes, para lograr el amparo contra actos que violen sus derechos fundamentales, ya sean emanados de la autoridad pública o de particulares. Se traduce en el derecho del afectado de ser oído, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, y a tener una decisión fundada en tiempo oportuno (CIDH, Informe Anual 1992/93, p. 227, Estado de Nicaragua).

Y si esto es así con relación a cualquier individuo, con mucha mayor razón cuando se trata de un trabajador, sujeto de preferente tutela en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y en la Constitución Política de Bolivia. Una Justicia del Trabajo especializada y apoyada en el principio protectorio, con un procedimiento gratuito para los trabajadores, es la única garantía de la eficacia de los derechos de los laborales. No hay mayor “flexibilidad laboral” que una Justicia del Trabajo ausente, lejana o ineficiente.

Toda sociedad moderna necesita que los derechos de sus integrantes sean efectivizados día a día. La demanda denuncia (y la prueba colectada lo corrobora), que el trabajador rural muchas veces no cuenta con la posibilidad de defender sus derechos, por no existir en un radio razonable, ni oficinas de la autoridad administrativa laboral, ni tribunales laborales. Cuando esto ocurre, los derechos son letra muerta, y la ausencia del Estado permite que reine la ley de la selva. La sensación de impunidad que esta situación provoca en algunos empleadores, los lleva a cometer abusos laborales aberrantes, que repugnan a la conciencia social de la humanidad.

El Tribunal se hace cargo de las dificultades presupuestarias y de la escasez de recursos económicos, que pueden explicar estas falencias, pero no puede dejar de ponerlas en evidencia, para evitar que pasen a ser una parte natural del escenario, a la que nos habituemos de tal manera que nos lleve a tener anestesiadas nuestras conciencias.

4. Consideramos debidamente acreditada la utilización abusiva de la intermediación o tercerización laboral, en las actividades rurales. Tenemos claro que se

trata de un fenómeno que alcanza a todas las actividades económicas y a todas las regiones del mundo, pero en el campo la cuestión se vuelve dramática.

La tercerización es una consecuencia natural y lógica de la globalización económica y financiera y, por lo tanto, responde a su lógica y a sus principios. Lleva en su código genético la búsqueda del aumento del lucro, el mejoramiento de la productividad y competitividad, la eficiencia técnica y, fundamentalmente, la flexibilidad para adaptar las empresas a mercados sumamente inestables y cambiantes. Ello lleva, desde los valores del sistema capitalista, a la constante pretensión patronal de reducir los costos laborales y de transferir los riesgos empresarios a los trabajadores.

Una herramienta patronal para alcanzar esos objetivos ha sido la triangulación de las relaciones laborales, interponiendo entre la empresa y el trabajador a intermediarios, muchas veces de dudosa solvencia.

La relación laboral se da, naturalmente, entre la persona que trabaja y quien se beneficia con esa actividad. La intermediación o interposición de sujetos en esa relación, afecta los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que disminuye o elimina la responsabilidad del empresario principal.

Las empresas multinacionales y los grandes grupos económicos muchas veces se presentan como los campeones de la legalidad y del respeto de los derechos laborales, pero derivan hacia los intermediarios el “trabajo sucio” de la flexibilidad y del fraude laboral.

No le corresponde al Tribunal determinar cuales son los mejores instrumentos legales para combatir este flagelo de la intermediación laboral fraudulenta y/o insolvente, pero tiene en claro que, como mínimo, la legislación interna debe establecer la responsabilidad solidaria de todos los que en la cadena productiva obtienen algún beneficio del trabajo humano, a la par de que los trabajadores de los intermediarios deben tener los mismo derechos laborales y sindicales que los del empleador principal.

Es tarea primordial del Estado combatir con energía la tercerización fraudulenta, evitando que los trabajadores queden a la deriva, indefensos, sin saber a quien y dónde reclamar por sus derechos. El Estado boliviano ha dado un paso gigantesco al sancionar una Constitución que, sin exagerar, en muchos temas es revolucionaria, pero ahora tiene el enorme desafío de bajar a la realidad todos los derechos y garantías laborales que en ella generosamente desbordan.

## VI. SENTENCIA

De conformidad con los hechos denunciados y las pruebas aportadas a la causa, el

Tribunal **RESUELVE:**

1º) Hacer lugar a la demanda presentada por diversas asociaciones sindicales de Bolivia, y tener por acreditado:

- a) Que en muchos casos los trabajadores del campo de Bolivia están sometidos a condiciones laborales, que están muy lejos del concepto de “trabajo decente” acuñado por la O.I.T. ;
- b) Que algunos empresarios, incluidas las empresas multinacionales, se benefician con trabajo realizado en condiciones inhumanas de labor y de grosera explotación;
- c) Que los propietarios de las tierras que la entregan a terceros para su explotación, y que se aprovechan de esa intermediación para diluir su responsabilidad frente a los trabajadores, no cumplen con el imperativo constitucional sobre “la función económico social” de la propiedad (“Todas las formas de organización económica tienen la obligación de generar trabajo digno...”, Art. 312.II.);
- d) Que la tercerización de las relaciones laborales, instrumento habitual del fraude, adquiere características gravísimas en el trabajo rural en Bolivia, por su proliferación y descontrol;
- e) Que la situación de la mujer que trabaja en el campo es, en general, dramática, constituyendo un grupo social extremadamente vulnerable, al que se le desconocen sus derechos laborales fundamentales;
- f) Que resulta anacrónico mantener al trabajador del campo con un régimen laboral, que le retacea o desconoce derechos que gozan los demás trabajadores. La equiparación de esos derechos es un mandato histórico, que debería plasmarse a la brevedad;
- g) Que la lejanía de los lugares de trabajo, respecto a la sede de la autoridad administrativa laboral y de los tribunales del trabajo, genera la sensación de impunidad en los empleadores e incentiva el abuso patronal y la explotación;
- h) Que para construir una sociedad “sin discriminación ni explotación, con plena justicia social”, como manda el Art. 9 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, resulta imperioso combatir con toda energía todas las violaciones de los derechos humanos laborales, que se han mencionado en esta Sentencia;
- i) Que para ello es imprescindible la existencia de una Inspección del Trabajo que, como mínimo, cumpla con lo ordenado por el Convenio 129 de la O.I.T.;
- j) Que igualmente necesario es el funcionamiento eficiente de una Justicia del Trabajo, con fuerte presencia en la zona rural para disuadir prácticas empresarias abusivas;

k) Que el siglo XXI, que es el siglo de los derechos humanos, nos demanda poner fin a la histórica postergación de los trabajadores del campo, equiparando sus derechos con los de las zonas urbanas, tomando las medidas necesarias para hacerlos efectivos y reprimiendo con severidad todo comportamiento patronal que pretenda desconocerlos.

2º) Notifíquese al Ministerio del Trabajo, empleo y previsión social, Ministerio de Justicia, Organización del Internacional del Trabajo (OIT), Central Obrera Boliviana, a las cámaras patronales y a quien por derechos corresponda con copia de la demanda y

3) Archívese en el Registro del Tribunal.

Dada en Santa Cruz de la Sierra, Departamento de Santa cruz del Estado Plurinacional de Bolivia, a los trece (13) días del mes de febrero de 2014.

Ante de mi Hernán Clavel, actuando como Secretario del Tribunal:

Dra. Luisa Fernanda Gómez Duque

Presidenta.

Dr. Luiz Salvador

Magistrado

Dr. Luis Enrique Ramírez

Magistrado

Hernán Clavel

Secretario