

Perfil del Mercado Laboral 2018



BOLIVIA

Este actualizado perfil proporciona una visión global de la situación del mercado laboral del país.

Autor: LO/FTF Council Analytical Unit



Ulandssekretariatet
LO/FTF Council

Danish Trade Union
Council for International
Development Cooperation

PREFACIO

El informe está dividido en once secciones temáticas, las cuales incluyen: sindicatos, organizaciones de empresarios, estructuras tripartitas, leyes nacionales del trabajo, violaciones de los derechos sindicales, condiciones de trabajo, situación de la fuerza laboral (con las sub-secciones: desempleo, empleo sectorial, migración, economía informal, trabajo infantil, género, y juventud), educación (con una sub-sección de capacitación vocacional), protección social, desempeño económico general, y comercio. El Anexo presenta asimismo datos de los miembros de los sindicatos de Bolivia, una lista de leyes relacionadas con el mercado laboral que han sido aprobadas, y el estatus de la ratificación de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las estimaciones se basan en datos de bancos de datos internacionales, (p.ej. Indicadores Clave del Mercado Laboral y NATLEX de la OIT así como Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial), instituciones nacionales de estadística y ministerios. Además, se recoge información de la International Trade Union Confederation (ITUC), el Departamento de Estado de E.U.A., fuentes periodísticas (p.ej. LabourStart, noticias nacionales, etc.) así como centrales sindicales, organizaciones de empresarios y ONG's, entre otras.

Se usan también algunos índices como indicadores aproximados del entorno del mercado laboral, por ejemplo, Índice de Derechos Mundiales, Índice de Facilidad para Hacer Negocios (Doing Business), Índice de Desarrollo Humano, Índice de Competitividad Mundial y los Indicadores de Gobernabilidad. Las páginas web de las fuentes pueden seguir las metodologías de los índices y la calidad de los datos.

Las opiniones expresadas en este documento, que se han reproducido sin edición formal, son las del autor y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la organización.

Este informe fue publicado en Abril 2018.

RECONOCIMIENTO

El Consejo de la LO/FTF es el consejo sindical danés de cooperación internacional para el desarrollo. Fue establecido en 1987 bajo un nombre ligeramente distinto por las confederaciones danesas más grandes: la Confederación de Sindicatos Daneses (LO) y la Confederación de Empleados Asalariados y Funcionarios Públicos (FTF). Las actividades de la organización están relacionadas con: i) apoyar el desarrollo democrático de los movimientos sindicales en África, Medio Oriente, Asia y América Latina, y ii) contribuir al desarrollo democrático de las sociedades donde operan los sindicatos.

La Unidad Analítica del Consejo de la LO/FTF elabora este Perfil de Mercado Laboral en Copenhague con el apoyo de Oficina Subregional en América Latina.

Los demás perfiles del mercado laboral de los países donde opera el Consejo de la LO/FTF están disponibles en nuestra página web:

<http://www.ulandssekretariatet.dk/content/landeanalyser>

Para cualquier aclaración sobre los perfiles, sírvanse contactar a Kasper Andersen (kan@loftf.dk), Gerente de la Unidad Analítica.

Dirección:

Ulandssekretariatet
Islands Brygge 32D
DK-2300 Copenhagen S
Denmark
Telefon: +45 33 73 74 40
<http://www.ulandssekretariatet.dk/>

Resumen Ejecutivo

El desarrollo del mercado laboral del Estado Plurinacional de Bolivia se ha visto obstaculizado en años recientes por reveses económicos y de gobernabilidad. El principal ingreso del país proveniente de la exportación del gas natural se desplomó, afectando negativamente el presupuesto del Estado. También se detuvo la impresionante reducción de trabajadores pobres que tuvo lugar en la Década del 2000 y a principios de 2010. Aún no es fácil hacer negocios en Bolivia, por lo que tanto la economía como el mercado laboral confronta un alto grado de informalidad.

Se aprobaron nuevas reformas legales relacionadas con el mercado laboral durante los últimos años, pero siguen presentando algunos defectos en cuanto a los estándares de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se notó un repunte en las violaciones de los derechos sindicales y se abrieron dos casos relacionados con Libertad de Asociación en el procedimiento de reclamación de la OIT en 2017.

Los resultados del diálogo social en instituciones tripartitas con la participación del gobierno, los sindicatos y las organizaciones de empresarios son ambiguos. Hay que destacar que las negociaciones entre empresarios y empleados sin la participación del gobierno son limitadas. Por otro lado, algunos sindicatos del sector educativo notaron que las negociaciones con el gobierno avanzaron mientras que los intentos realizados en el sector de salud se deterioraron en 2017.

El salario mínimo se incrementó en 11% sobre el salario base en 2017. Éste fue un aumento limitado ya que la recesión económica y el incremento al salario solo compensan la pérdida del poder adquisitivo. Un aspecto que a menudo se pasa por alto es que 7 de 10 personas trabajan en la economía informal, lo que suele relacionarse con falta de conocimientos y/o incentivos para formalizar las actividades económicas. La mayoría de estos trabajadores no está protegida por las normas laborales así como del mercado laboral, incluyendo el salario mínimo. A pesar de ello, la reducción de trabajadores pobres refleja el aumento en los salarios así como el repunte de programas concretos de seguridad social y la inscripción a capacitación vocacional.

El estatus del empleo experimentó cambios durante la Década de 2000. En particular, hubo un segmento de

empleados que crecía a la vez que se reducían los trabajadores familiares no remunerados. Lo anterior también se reflejó en el aumento de empleo en el sector de servicios y el descenso del mismo en el sector agrícola. El empleo en el sector industrial permaneció básicamente en los mismos términos. La transición del sector agrícola al sector de servicios coincidió asimismo con señales de una creciente urbanización. Sin embargo, las estimaciones sugieren que el cambio en los distintos acuerdos laborales se estancó en la Década de 2010, hasta la fecha.

El desempleo es bajo en Bolivia, en 4.0%, pero se ha generalizado el subempleo. Lo anterior está relacionado con falta de empleo en el sector formal. Un creciente número de jóvenes ni trabajan, ni estudian ni siguen una formación (iNEET), y este grupo está creciendo tanto entre hombres y mujeres. Otro problema en el mercado laboral de Bolivia es la elevada tasa de niños que trabajan. En 2010 se promulgó una reforma del sistema educativo. A pesar de ello, la inscripción neta en el nivel primario aún tiene que mejorar y no hay indicaciones de haber contrarrestado la elevada tasa de trabajo infantil.

El punto que suele pasarse por alto es que el mercado laboral de Bolivia confronta retos de discriminaciones étnicas así como brechas de género causadas por aspectos culturales, tales como el *machismo*.

La cobertura de protección social en el país aumentó en la última década. La proporción de la población protegida se elevó a 40% en 2013, pero después bajó ligeramente como consecuencia de la recesión económica antes mencionada. El sistema público de salud también se vio afectado negativamente por la reducción de ingresos del gobierno provenientes de los impuestos directos al gas natural, lo que ha afectado al gasto en salud pública no financiado con pagos del bolsillo familiar.

Hay una débil cooperación en las relaciones entre empleadores y los trabajadores según organizaciones de empresarios. Por otro lado, la densidad sindical fue relativamente alta, 28% de todos los empleados. La afluencia de nuevos miembros al sindicato enfrenta desafíos, por ejemplo los trabajadores bajo contrato no pueden sindicalizarse según lo establecido por el Estatuto del Funcionario Público y Decretos Supremos de 2015. Además la predominantemente informal economía ha afectado también la afiliación sindical.

TABLA DE CONTENIDO

PREFACIO	
RECONOCIMIENTO	I
MAPA DEL PAÍS	III
TABLAS	VI
GRÁFICAS	VII
SINDICATOS	1
ORGANIZACIONES DE EMPRESARIOS	2
DIÁLOGO SOCIAL	2
ESTRUCTURAS TRIPARTITAS CENTRALES	3
LEGISLACIÓN NACIONAL LABORAL	4
Observaciones sobre la ley del trabajo.....	5
Convenciones Ratificadas de la OIT	6
VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES	6
CONDICIONES DE TRABAJO	7
FUERZA LABORAL	8
Desempleo y Subempleo.....	10
Empleo Sectorial	11
Migración.....	12
Economía Informal.....	13
Trabajo Infantil.....	14
Género	15
Jóvenes.....	16
EDUCACIÓN	16
Capacitación Vocacional.....	17
PROTECCIÓN SOCIAL	18
DESEMPEÑO ECONÓMICO GENERAL	20
COMERCIO	23
Tratados de Comercio	24
Zonas de Libre Comercio (FTZs).....	24
ANEXO: DATOS ADICIONALES	26
Tabla 24: Sindicatos Afiliados en Bolivia.....	26
Tabla 25: Lista de leyes relacionadas con el trabajo que han sido aprobadas en Bolivia, 2014-2017 (Octubre).....	27
Tabla 26: Convenciones de la OIT Ratificadas en Bolivia	29
REFERENCIA	30

TABLAS

Tabla 1: Estatus de los sindicatos en Bolivia	1
Tabla 2: Eficiencia del mercado laboral en Bolivia, 2016-2017.....	2
Tabla 3: Estatus de los Convenios Colectivos (CBAs) en Bolivia	3
Tabla 4: Estatus de las leyes nacionales de Bolivia relacionadas con trabajo, seguridad social y derechos humanos.....	5
Tabla 5: Índice Mundial de Derechos, Clasificación de Bolivia, 2014-2017	6
Tabla 6: Casos de Libertad de Asociación en Bolivia, 2017 (Octubre).....	7
Tabla 7: Salarios e ingresos en Bolivia	7
Tabla 8: Condiciones de trabajo en Bolivia	8
Tabla 9: Proporción empleo-población en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2017.....	8
Tabla 10: Tasa de inactividad en Bolivia, 2017	9
Tabla 11: Desempleo y Subempleo en Bolivia, 2017, %	10
Tabla 12: Empleo total por sector, cuota y proporción de hombres en empleo por sector en Bolivia, 2009	11
Tabla 13: Cuota del PIB por sector en Bolivia, 2015, % y por trabajador	12
Tabla 14: Datos sobre Migración	13
Tabla 15: El empleo en la economía informal	13
Tabla 16: Trabajo Infantil.....	14
Tabla 17: Estatus de la Capacitación Vocacional.....	18
Tabla 18: Cobertura de seguro social y programas de protección social, % de la población, 2006-2012	19
Tabla 19: Prestaciones, cobertura y contribuciones a planes de pensiones.....	20
Tabla 20: Factores Económicos Clave en Bolivia, 2016	20
Tabla 21: Facilidad de Hacer Negocios en Bolivia, 2016-2017	22
Tabla 22: Indicadores de Gobernabilidad en Bolivia	23
Tabla 23: Comercio e Inversión Extranjera Directa (FDI) en Bolivia, 2016	23
Tabla 24: Sindicatos Afiliados en Bolivia.....	26
Tabla 25: Lista de leyes relacionadas con el trabajo que han sido aprobadas en Bolivia, 2014-2017 (Octubre).....	27
Tabla 26: Convenciones de la OIT Ratificadas en Bolivia	29

GRÁFICAS

Gráfica 1: Tendencia del salario mínimo y media en Bolivia, 2010-2017, Bolivianos (BOB) y US\$	7
Gráfica 2: Tasa de participación de la fuerza laboral en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2000-2017, %	8
Gráfica 3: Tasas de participación laboral urbana en Bolivia, 2001-2011, %.....	9
Gráfica 4: Estatus en el empleo en Bolivia, 2000-2017, %.....	9
Gráfica 5: Tendencia de la productividad laboral, 2008-2017	10
Gráfica 6: Tendencia del desempleo en Bolivia y América Latina, 2008-2017, %.....	10
Gráfica 7: Desempleo por nivel de instrucción en Bolivia, 2000-2009, %.....	11
Gráfica 8: Empleo por sector agregado en Bolivia, 2000-2017, %.....	11
Gráfica 9: Participación de los Sectores en el PIB en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2007-2016, %.....	12
Gráfica 10: Tendencias de la migración neta y las remesas en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2002-2016	13
Gráfica 11: Tendencia de los empleados informales en Bolivia, 1990-2009	14
Gráfica 12: Estatus del empleo en Bolivia, 2000-2017, hombres & mujeres, %	15
Gráfica 13: Mujeres como gerentes.....	15
Gráfica 14: Tasa NEET en Bolivia, 2005-2015, %	16
Gráfica 15: Inscripción en educación Primaria, Secundaria y Terciaria, 2006-2015.....	17
Gráfica 16: Alumnos en capacitación vocacional (número) y su proporción con relación a todos los alumnos en educación secundaria (%), 2006-2015	18
Gráfica 17: Afiliados a la seguridad social obligatoria en Bolivia, 2006-2015	19
Gráfica 18: Población protegida bajo la protección social de corto plazo y proporción de la población total, 2007-2016	19
Gráfica 19: Gasto de Atención en Salud no financiado con pagos del bolsillo familiar, 1995-2011	19
Gráfica 20: Crecimiento del PIB per cápita, 2007-2016, %	21
Gráfica 21: Crecimiento del PIB per cápita (PPP) en US\$ y el Índice Gini (%), 2007-2016	21
Gráfica 22: Tendencias de los trabajadores pobres en el empleo total, 2001-2013, %.....	21
Gráfica 23: Tendencias de la clase media en el empleo total, 1995-2013, %	22
Gráfica 24: Tendencia de la inflación en los precios al consumidor, 2007-2016, %.....	22
Gráfica 25: Formación Bruta de Capital Fijo, % del PIB	22
Gráfica 26: Exportaciones, Importaciones e Inversión Extranjera Directa (FDI), 2007-2016, % del PIB	23
Gráfica 27: Participación de los principales productos de exportación de Bolivia, 2015	24
Gráfica 28: Los principales mercados de exportación de Bolivia, 2016	24

SINDICATOS

El movimiento sindical boliviano está organizado dentro de la Central Obrera Boliviana, COB. Esta organización cubre a un total de 2.0 millones de miembros, incluyendo a miembros de sindicatos afiliados y trabajadores agrarios o campesinos indígenas.¹ Bolivia tiene una densidad sindical de 11% del total de la fuerza laboral y 28% de los jornaleros y empleados asalariados (Tabla 1).

Tabla 1: Estatus de los sindicatos en Bolivia

Número de sindicatos (2007)	163
Cuotas	US\$0.15-4.38
Miembros de COB	2,000,000 *
Miembros de sindicatos (que pagan cuotas, COB)	560,000
Miembros de sindicatos (que pagan cuotas) como cuota de la fuerza laboral	11 %
Miembros de sindicatos (que pagan cuotas) como cuota de los empleados asalariados	28 %
Miembros de sindicatos como cuota de la fuerza laboral, incl. todos los miembros afiliados a COB	40 % *
Cuota de mujeres miembros de sindicatos (CONMERB & CTEUB)	64 %

* Los miembros de COB cubren un amplio segmento de organizaciones, p.ej. miembros de sindicatos y trabajadores agrarios campesinos indígenas.

Fuente: OIT, LABOURSTAT, UNIONS2011: Estadísticas de Membrecía Sindical 2011; e investigación del Consejo de la LO/FTF.

Existen diferencias en cuanto al monto que pagan los trabajadores en cuotas sindicales en el sector público y en el sector privado. Por ejemplo, con respecto a los maestros, el Ministerio de Educación retiene la cuota sindical del salario de cada maestro, 60% de la cuota se envía a la federación y 40% a la confederación. La cuota mensual para un maestro es como 30 Bolivianos (Bs) (US\$4.4). Las Confederación de maestros y el personal de salud pagan anualmente Bs 5 (US\$0.73) por cada miembro de COB. En el sector privado (p.ej. construcción) el trabajador paga 1% del salario básico al sindicato, alrededor de Bs 10 (US\$1.46) por mes; el Sindicato paga a la Federación Bs 1B (US\$0.15), y las Federaciones pagan entre Bs 100-300 (US\$14.6-43.8) como su cuota mensual a la Confederación. No todas las Confederaciones pagan a la COB.²

Con respecto a llevar más miembros al movimiento sindical, el reto principal está relacionado con el umbral de 20 trabajadores para formar un sindicato, lo cual ha probado ser una restricción onerosa, por ejemplo, un estimado del 72% de las empresas tenía menos de 20 empleados. Asimismo, por norma, Ley del Estatuto del Funcionario Público de 2015 no suele

permitir a los trabajadores bajo contrato sindicalizarse (Ley # 2027)³.

Central Obrera Boliviana (COB)

El movimiento sindical boliviano es unitario. LA COB (Central Obrera Boliviana) fue fundada en 1952 en el marco de la Revolución de 1952. Tal y como se mencionó, la COB divide a las organizaciones miembros en trabajadores agrícolas, sindicatos y grupos indígenas. Se ha visto que de vez en cuando algunos intereses propios de estas organizaciones pueden ser contradictorios. Tal y como se mencionó, la COB tiene alrededor de dos millones de miembros, de los cuales 560,000 obreros son miembros de sindicatos, lo cual representa el 28% del total de la membresía de la COB (Tabla 1). La COB no está afiliada a la International Trade Union Federation (ITUC).

Históricamente, las federaciones más poderosas de la COB han sido de los sectores de la minería y la industria pero las federaciones del sector público han ganado importancia últimamente. Especialmente en educación, ha habido crecimiento con la CONMERB (Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia) y la CTEUB (Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia), así como con la CSTSPB en salud (la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia), que ha tenido un aumento de socios. El poderoso Sindicato de Trabajadores del Transporte se reincorporó a la COB para solidificar su apoyo a la nueva Ley del Pensionado que se puso en marcha en diciembre 2013 (ver también las secciones: Legislación Laboral Nacional y Protección Social). Este gremio sindical está conformado por los dueños de los vehículos del transporte, que a su vez tienen personal contratado para conducir los vehículos: Camiones de carga pesada, buses de pasajeros urbanos e interdepartamentales, entre otros.

Según los estatutos de la COB, el Secretario General de la COB debe venir de la Federación de trabajadores de la minería (FSTMB). Las Confederaciones de Trabajadores de la Construcción e industria y manufactura (CGTFB) también están muy activas. La CGTFB afilia a trabajadores de la industria textil, bebidas, materiales de construcción (por ejemplo, cemento, ladrillos) así como alimentos, entre otros.

La COB ha estado negociando con el gobierno para mejorar la condición del mercado laboral, tal como algunas reformas al Código del Trabajo y al Sistema de Seguridad Social. Asimismo, algunos sindicatos han

promovido los acuerdos bipartitos con su institución patronal en los sectores de salud y educación, respectivamente, buscando mejorar las condiciones de los trabajadores.

La relación entre el gobierno y el movimiento sindical se estaba deteriorando en 2016. Las violaciones de los derechos sindicales estaban generalizadas (ver también la sección: Violaciones de los Derechos Sindicales). En 2017, muchos sindicatos plantearon sus preocupaciones sobre la renuencia del gobierno a reconocer y organizar a ciertas organizaciones sindicales que han creado paralelos sindicales.⁴

En el lado positivo, los sindicatos han apoyado y ratificado el “Proceso de Cambio” del gobierno en sus espacios reglamentarios orgánicos, un apoyo que fue dado sobre la base del respeto a los derechos y logros laborales.

ORGANIZACIONES DE EMPRESARIOS

El Índice de Competitividad Mundial da aspectos muy diversos a la visión de los empresarios, incluyendo la eficiencia del mercado laboral. Este último es elaborado con base en encuestas entre empresarios en Bolivia. Ellos consideraron que el mercado laboral era pobre y rígido, clasificándolo en el lugar 136 entre 138 países (1° es el mejor). Con base en información obtenida en las encuestas, algunos de los principales problemas eran los costos de despido, las prácticas de contratación y despido, así como la cooperación en las relaciones entre empleadores y trabajadores. En cuanto a la eficiencia del mercado laboral, el puntaje más alto lo obtiene la participación de las mujeres en la fuerza laboral (Tabla 2).

Tabla 2: Eficiencia del mercado laboral en Bolivia, 2016-2017

Indicador	Puesto
Total	136
Cooperación en las relaciones trabajo-empresarios	133
Flexibilidad en la determinación de los salarios	106
Prácticas de contratación y despido	136
Costos de despido (semanas de salario)	137
Efecto de la carga impositiva a los incentivos para trabajar	106
Pago y productividad	129
Dependencia en la dirección profesional	127
Capacidad del país para retener talento	114
Capacidad del país para atraer talento	117
Participación de la mujer en la fuerza laboral	76

Nota: Clasificación de 1 a 35 (1 es el más alto).

Fuente: [Informe de la Competitividad Global, 2016-2017, 7o pilar: Eficiencia del mercado laboral](#)

Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB)

CEPB (*Confederación de Empresarios Privados de Bolivia*) cuenta con 27 organizaciones miembro afiliadas, p.ej. la Cámara de Agricultura del Oriente; la Asociación de Productores de Trigo y Semillas Oleaginosas, y la Cámara de Industria, Comercio, Servicios y Turismo de Santa Cruz.⁵ Es gobernada por un comité ejecutivo y está representada en varios foros tripartitos. Tiene comités de Aduanas y Seguridad Alimentaria, Legal, Comercial, de Economía, Salud y Seguridad Social, Impuestos y Vivienda, y servicios básicos.

El objetivo general de la CEPB es promover y participar activamente en el proceso de desarrollo económico y social de Bolivia, apoyando la filosofía de libre empresa y la economía de mercado como los fundamentos esenciales de un proceso tal.⁶ Hay varios empresarios privados que ejercen considerable influencia política. En varias ocasiones, la CEPB no ha sido invitada a las consultas tripartitas sobre las últimas reformas.

El control del gobierno sobre las empresas privadas ha aumentado en general, particularmente en cuanto al cumplimiento del pago de impuestos, cumplimiento empresarial y reglamentario. En los últimos años, la CEPB se ha quejado al gobierno del control excesivo de ciertas autoridades, p. ej. sanciones injustificadas y desproporcionadas. Entre otras, controvertidas deudas fiscales con empresas privadas se encuentran en proceso de resolución por autoridades administrativas o judiciales.⁷

En 2015 y 2016, la CEPB introdujo reformas a la organización para simplificar sus estructuras administrativas así como para rediseñar los principales servicios que ofrece la organización.⁸ En noviembre 2016, la CEPB y el Ministerio de Transparencia Institucional y Contra la Corrupción iniciaron además una mesa redonda con el objetivo de promover buenas prácticas, iniciativas y políticas de transparencia en el sector privado. La CEPB ha planteado su preocupación sobre la especulación del precio del agua, lo cual constituye una crisis en la actualidad.

DIÁLOGO SOCIAL

Tal y como se ha mencionado, algunos sindicatos han planteado su preocupación sobre la actitud del gobierno con respecto al desarrollo efectivo del diálogo social, ya que el gobierno establece

principalmente relaciones con socios (incluyendo sindicatos) relacionados con sus posiciones políticas.

El incremento del salario se ha definido en el contexto del Diálogo Social entre el gobierno y la COB (ver también la sección: Condiciones de Trabajo). En contraste, la CEPB expresó "honda preocupación" por el proceso de negociación que llevan a cabo el gobierno y la COB sobre el incremento del salario en 2017 sin la participación de representantes de organizaciones empresariales.⁹

En el lado positivo, se avanzó en el diálogo social en varios casos. Ante todo, en el sector de la educación se negoció un convenio entre la Confederación de Trabajadores de la Educación de Bolivia (CTEUB) y el gobierno sobre el aumento de las horas pagadas para el nivel de educación primaria de 88 horas a 96 horas trabajadas; esto ha beneficiado a cerca de 40,000 miembros de sindicatos. También se han observado avances en los esfuerzos de la Confederación Nacional de Maestros de la Educación Rural de Bolivia (CONMERB) y el gobierno para cerrar una brecha en las 'horas de trabajo no pagadas'; el nivel de primaria ha avanzado actualmente a un pago de 108 horas, con un trabajo de 112 a 120 horas. Esto último benefició a cerca de 10,000 miembros de sindicatos afiliados a nivel nacional.

En el lado negativo, se ha deteriorado el diálogo social con el Ministerio de Salud y la Confederación de Salud de los Trabajadores Sindicalizados de Bolivia (CSTSPB) y, por consiguiente, los intentos por mejorar las condiciones de trabajo, p.ej. las negociaciones del *Escalafón al Mérito Bono de Frontera* se estancaron a comienzos de 2017.

La negociación colectiva y las negociaciones voluntarias directas entre empresarios y trabajadores sin la participación del gobierno son limitadas. Entre otros, los trabajadores del sector público no empleados en la administración del gobierno y los trabajadores agrícolas están entre aquellos a quienes todavía se les niega el derecho de negociar colectivamente.¹⁰

La mayoría de los convenios colectivos (CBAs) se limitan a abordar los salarios. Según algunos estudios, tanto Bolivia como Argentina y Uruguay tienen una cuota relativamente alta de empleados asalariados cubiertos por CBAs, con más del 70% de cobertura (Tabla 3). Lo anterior está relacionado con el hecho de que muchas compañías están sindicalizadas. Debe tomarse en consideración que los jornaleros y los asalariados

cubren solamente el 38% del empleo total. Dicho de otra forma, la mayor parte de la fuerza laboral trabaja en la economía informal sin la cobertura del CBA (ver también la sección: Economía Informal). Esto significa que la cobertura general del CBA entre la fuerza laboral total en Bolivia continúa siendo baja.

Tabla 3: Estatus de los Convenios Colectivos (CBAs) en Bolivia

Número de CBAs	N/A
Trabajadores cubiertos por CBAs	N/A
Cuota de trabajadores cubiertos por un CBA	< 70 % *

* Esta estimación se establece con base en jornaleros y empleados asalariados.

Fuente: [IZA & Carlos Lamarche, Negociación colectiva en países en desarrollo, 2015](#)

ESTRUCTURAS TRIPARTITAS CENTRALES

Mediación y Arbitraje¹¹

Las disputas laborales son manejadas al inicio por un inspector de trabajo, quien arregla una junta conciliatoria con los representantes de ambas partes. Si la junta no puede resolver el asunto, el conflicto es llevado al Tribunal de Arbitraje. El Tribunal consiste de un miembro de cada una de las partes y es presidido por el inspector general de trabajo. Las decisiones del tribunal solo son obligatorias si las partes acuerdan; éste es un servicio público básico o por resolución especial. Si falla la conciliación o el arbitraje, las partes pueden iniciar una huelga o un bloqueo.

La Corte Nacional del Trabajo atiende demandas de discriminación antisindical. En la práctica, el sistema es engorroso. Las sentencias suelen tomar un año o más. De acuerdo con las fuentes, la corte falló a favor de los trabajadores despedidos en algunos casos y solicitó su reinstalación. Algunos líderes sindicales han argumentado que los problemas se resuelven con frecuencia o han perdido importancia al momento en que la corte da el fallo. En la práctica, los remedios y castigos del gobierno suelen ser inefectivos e insuficientes para desanimar las violaciones por esta razón. Lo anterior está relacionado con el hecho de que las cortes de trabajo operan con recursos insuficientes, lo cual tienen un impacto negativo en la independencia de asociación que es tan limitada.¹²

En 2015, se presentó un proyecto de ley de arbitraje y conciliación como resultado de un amplio consenso entre

instituciones del gobierno, empresas públicas y el sector privado. Fue un primer paso en la promoción de tiempos de cambio para proteger la inversión extranjera (ver también la sección: Comercio).¹³

Comisión Nacional Tripartita – Salud y Seguridad Ocupacional

Un comité tripartito de representantes de empresarios, sindicatos y gobierno tiene la responsabilidad de monitorear y mejorar los estándares de salud y seguridad ocupacional, así como de aplicarlos. La Comisión tiene informes de prácticas laborales injustas y condiciones inseguras de trabajo. De igual modo, el Ministerio de Trabajo tiene oficinas donde los empleados pueden solicitar consultas y presentar quejas.

Otros órganos bi-/tripartitos

- Caja Nacional de Salud
- Comisión Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CNEPTI)).
- Comisión de Productividad y Competitividad.

LEGISLACIÓN NACIONAL LABORAL

Constitución

La Constitución de 2009 mejoró varios derechos sindicales. La constitución prevé la protección contra huelgas generales y solidarias y el derecho de cualquier trabajador a la sindicación. Por otro lado, la Constitución también incorporó y reconoció los derechos de los pueblos indígenas garantizados en la Convención de Pueblos Indígenas y Tribales (C169) de la Organización Internacional del Trabajo y favorece los procesos autonómicos y de auto-gobierno de las comunidades indígenas de Bolivia.¹⁴ Esto último ha sido un tema bastante controvertido entre las agencias donantes del sindicalismo internacional.¹⁵

El Comité de la OIT observa con satisfacción que la Constitución de 2009 ¹⁶ avanzó en el reconocimiento de la naturaleza universal del derecho de todos los trabajadores a la sindicación y a la negociación colectiva, incluyendo a los trabajadores agrícolas.

Ley General del Trabajo¹⁷

La Ley General del Trabajo data de 1942, y norma convenios colectivos, condiciones de trabajo, salarios, licencias, trabajo con mujeres y niños, salud y seguridad ocupacional, atención en salud, sindicatos,

organizaciones empresariales, disputas laborales y huelgas. La ley permite solo un sindicato por industria. Prohíbe asimismo la discriminación antisindical y exige la reintegración de los trabajadores despedidos por su labor sindical. La ley no requiere aprobación del gobierno para las huelgas y permite la ocupación de negocios y oficinas de gobierno por huelguistas.

Como ya se mencionó, los trabajadores forman un sindicato en cualquier empresa privada de 20 o más empleados. La ley requiere que al menos 50% de la fuerza laboral esté a favor. Sin embargo, para establecer un sindicato y confirmar a sus líderes electos, la ley requiere la autorización previa del gobierno; permite solo un sindicato por empresa, y permite al gobierno disolver los sindicatos por decreto administrativo. Igualmente importante, la Ley General prohíbe formar sindicatos a la mayoría de empleados públicos, pero algunos trabajadores del sector público (incluyendo maestros, empleados del transporte y personal de salud) están sindicados legalmente y participan activamente como miembros de la COB sin sanción.¹⁸

La COB y la Oficina del Procurador solicitaron el retiro del artículo 12 de la Ley General del Trabajo, asegurando que era una ofensa contra los derechos de los trabajadores. En marzo 2017, la Corte Constitucional Plurinacional declaró inconstitucional el Artículo 12 e indicó que éste podía ser usado para despedir a los trabajadores, en otras palabras, dicho artículo fue retirado del sistema legal del país. Este artículo no solo eliminaba la notificación de despido sino que además abolía los tipos de contratos de empleo. El gobierno ha argumentado que la reforma lastimará a los trabajadores bolivianos y pondrá en riesgo el beneficio de desalojo. A pesar de ello, la disposición abre la posibilidad de que los empresarios puedan escoger cualquier forma de contrato con sus trabajadores. Esto puede crear nuevas causas de despido.¹⁹

Ley de Pensiones, Ley 065)

La ley de 2010 es un sistema semi-contributivo para aumentar el nivel de las pensiones de los trabajadores que tienen bajos ingresos mediante un fondo de solidaridad financiado en parte por la contribución solidaria del empresario y por contribuciones de las personas que tienen un ingreso más alto y están aseguradas. La Ley fue modificada en diciembre 2013 con mayores prestaciones de jubilación y menor edad de retiro (ver también la sección: Protección Social). La ley no ofrece un retiro decente entre los sindicatos. Los

trabajadores reanudarán las movilizaciones para lograr un ingreso de 70% del total ganado.

Ley General de los Adultos Mayores

Esta ley (*Ley 369*) de 2013 norma los derechos, garantías y obligaciones de la vejez, así como la institucionalización de su protección. Garantiza asimismo los derechos de la vejez decente en términos de prestaciones y en el marco de la Pensión Solidaria del *Sistema Integral de Pensiones* (SIP) (ver también la sección: Protección Social).

Ley de la Juventud²⁰

Esta Ley (*Ley 342*) de 2010 prohíbe todo trabajo pagado a niños menores de 14 años, así como varios tipos peligrosos de trabajo por ser inmorales e insalubres para menores de 18 años. La ley del trabajo permite el aprendizaje a niños de 12 a 14 años con varias restricciones formales. La ley, modificada en julio 2014 para volverla más flexible, considera legal el trabajo de los niños a partir de los 10 años de edad. Lo anterior generó la crítica internacional pues contravenía la Convención Sobre Edad Mínima de la OIT. Al mismo tiempo, ha sido preocupante que las tasas de inscripción neta en primaria hayan bajado considerablemente en los últimos años (ver también la sección: Educación). Por otro lado, la ley fue recibida positivamente por otras organizaciones, p. ej. el Sindicato de Niños y Adolescentes Trabajadores de Bolivia (UNATSBO), el cual trabajó activamente en una campaña para lograr que se promulgara esta ley. UNATSBO sostiene que antes se trataba a los niños trabajadores como que fueran 'invisibles' pero que ahora cuentan con medidas de protección (ver también la sección: Trabajo Infantil).²¹

Ley de participación y control social²²

Esta Ley (*Ley 341*) de 2013 establece y fortalece la participación y el control de los sectores sociales, incluyendo a organizaciones sindicales y pueblos indígenas en la formulación e implementación de la política pública.

Otras leyes del mercado laboral

En Bolivia existen algunas otras leyes que regulan y establecen normas y restricciones del mercado laboral. En 2018 (Abril), la OIT registró un total de 240 leyes nacionales relacionadas con trabajo, seguridad social y derechos humanos.²³ Se registró que varias piezas de las leyes nuevas/modificadas fueron aprobadas durante los últimos años (Tabla 4 y Anexo Tabla 25).

Tabla 4: Estatus de las leyes nacionales de Bolivia relacionadas con trabajo, seguridad social y derechos humanos, 2014-2017

	2014	2015	2016	2017)
Número de leyes nuevas/modificadas	17	7	6	6

Fuente: [OIT, NATLEX, Bolivia](#)

Un vistazo rápido a varias leyes básicas que han mejorado en la última década podría resumirse como sigue: prohibición de despidos ilegales; legalización de huelgas; nacionalización de los fondos privados de pensiones; incremento de las prestaciones de retiro. Por otro lado, se exige el pago de tres meses de prestaciones después que un trabajador es despedido o renuncia, y se prohíbe a los empresarios despedir a mujeres con niños menores de un año.

Observaciones sobre la ley del trabajo

La International Trade Union Confederation (ITUC) tiene algunas preocupaciones sobre la ley del mercado laboral en Bolivia, especialmente con referencia a libertad de asociación y derechos a la huelga, entre otros:²⁴

- La ley prohíbe la discriminación antisindical pero no proporciona medios de protección adecuados contra la misma.
- La ley laboral establece extensos procedimientos de registro que pudieran equivaler a un requisito del gobierno previo a autorizar un sindicato.
- Los sindicatos industriales necesitan el apoyo de al menos 50% de la fuerza laboral para poder establecerse.
- El poder de las autoridades administrativas para disolver, suspender o cancelar el registro de las organizaciones sindicales unilateralmente.
- Los trabajadores del sector público no empleados en la administración del Estado y los trabajadores del sector agrícola están entre aquellos a quienes se niega el derecho de negociar colectivamente.
- Obligación de obtener un quórum excesivo o una mayoría excesiva en una votación para convocar una huelga.
- Las huelgas generales y las huelgas solidarias están totalmente prohibidas.

Según el Departamento de Estado de E.U.A., el gobierno ejecutó las leyes aplicables en el sector formal, pero eso suele ser inefectivo.²⁵ Por otro lado, una gran mayoría de la fuerza laboral trabaja en la economía informal que opera con mayor frecuencia

fuera del reglamento laboral (ver también sub-sección: Economía Informal).

Convenciones Ratificadas de la OIT

Con referencia a la ratificación por Bolivia de las normas internacionales del trabajo, se ha ratificado un total de 50 Convenciones de la OIT (ver también Anexo Tabla 26):²⁶

- Convenciones Fundamentales: 8 of 8.
- Convenciones de Gobernabilidad (Prioridad): 3 de 4
- Convenciones Técnicas: 39 of 177.
- De 50 Convenciones ratificadas por Bolivia, 47 están en vigencia, 3 Convenciones han sido denunciadas; ninguna ha sido ratificada en los últimos doce meses.

La última Convención ratificada fue la Convención de Seguridad y Salud en la Construcción (No. 167) de febrero 2015.

Bolivia ratificó la Convención 189 sobre los Trabajadores del Hogar en abril 2013. A la fecha no se han registrado cambios en la ley laboral desde que se adoptó la Convención. Los sucesos contribuyen a aumentar el reconocimiento de la Federación Nacional de Trabajadores del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y facilitaron el diálogo entre el sindicato de trabajadores del hogar y el Ministerio de Trabajo.²⁷

VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES

Las violaciones de los derechos sindicales se han incrementado en Bolivia desde 2016. En el Índice de Derechos Globales, el país se movió de una clasificación 3 de 5 en 2014-2016, colocándose ahora como el 4 de 5. Lo anterior se interpreta como la 'violación sistemática de derechos': el gobierno y/o las empresas trabajan seriamente para aplastar la voz colectiva de los trabajadores, poniendo en peligro los derechos fundamentales (Tabla 5).²⁸

Tabla 5: Índice Mundial de Derechos, Clasificación de Bolivia, 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Clasificación del Índice Mundial de Derechos	3	3	3	4

Nota: Cinco grupos en total con clasificaciones de 1 a 5. Se asigna a un país la clasificación 5+ por default si el estado de derecho no funciona.

Fuente: ITUC, Índice Global de Derechos

La International Trade Union Confederation (ITUC) ha registrado un caso de violaciones de derechos sindicales en Bolivia en 2015, seis (6) en 2016, y ninguno en 2017 (Septiembre). Estos casos se relacionaron con: barreras para el reconocimiento sindical (2016); intervención indebida, sindicato paralelo e intimidación del *Sindicato de Trabajadores Mixto de Industrias Copacabana* (2016); enjuiciamiento penal en represalia a la huelga en ENVACRUZ (2016); líderes sindicales despedidos injustificadamente en MITSUBA (2016); líderes sindicales despedidos en represalia a una lista de demandas en la fábrica de sombreros de Sucre (2016); líderes sindicales en Red Uno S.A. despedidos injustificadamente (2016); requisito de establecer un decreto para el reconocimiento de los sindicatos (2015).²⁹

Otros informes han registrado que la violencia continuó siendo un serio problema durante las demostraciones laborales. Entre otros, en mayo 2016 la Asamblea Nacional pasó un decreto anulando la orden ejecutiva emitida por el Presidente en 2012 que prohíbe el uso de dinamita en las protestas públicas. El gobierno derogó el decreto en agosto 2016 debido al incremento de la violencia mortal entre los mineros y la policía durante las protestas de los mineros en agosto.³⁰

Aunque la ley laboral prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, éste sigue siendo un serio problema. Entre otros, muchos hombres, mujeres y niños son víctimas de trabajo forzoso en los sectores de servicio doméstico, minería, ganadería y agricultura. Sin mencionar algunos casos donde se ha observado que el gobierno no aplica con efectividad la ley que prohíbe el trabajo forzoso. Como se mencionó anteriormente, esto se debe a la falta de recursos para implementar una aplicación más amplia de la ley, así como la limitada capacidad de las autoridades para prestar servicios a las víctimas de trabajo forzoso.³¹ Algunas fuentes han estimado que más de 46,000 personas fueron víctimas de trabajo forzoso.³²

Bolivia tiene dos casos confidenciales activos en el Comité de Libertad de Asociación de la OIT (Tabla 6). Estos casos fueron planteados en junio 2017 por la COB y en abril 2017 por la Federación de Sindicatos Médicos y Agencias Aliadas del Fondo Nacional de Salud (FESIMRAS).

Tabla 6: Casos de Libertad de Asociación en Bolivia, 2017 (Octubre)

Procedimiento de Reclamación de OIT	Número de Casos
Activos	2
Seguimiento	0
Cerrados	37

Fuente: [OIT, NORMLEX, Normas Internacionales del Trabajo perfil de país, Bolivia](#)

CONDICIONES DE TRABAJO

En mayo 2017, hubo un incremento del salario para el sector público y una referencia para el sector privado. El incremento fue de 7% sobre el salario básico y 11% sobre el Salario Mínimo Nacional, siendo esta última cantidad la que se usa para calcular la prima de antigüedad. El Salario Mínimo Nacional se fijó en 2,000 Bolivianos por mes (US\$289). En términos reales, éste fue un incremento limitado ya que el impacto de las recesiones económicas y el incremento al salario solo compensa la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos. El promedio de ingresos es, sin embargo, significativamente más alto. (Tabla 7)

Tabla 7: Salarios e ingresos en Bolivia

	Actual Bolivianos	Actual US\$
Salario mínimo (2017)	2,000	289
Ingresos medios (2015)	2,838	411
Proporción del salario mínimo con relación al valor agregado por trabajador (2016)	0.6 *	
Crecimiento del salario mínimo real (2010-2017)	187 %	
Crecimiento del ingreso real medio (2010-2015)	35 %	

* La proporción entre el salario mínimo y el valor agregado por trabajador denota la participación del salario mínimo en la productividad laboral.³³

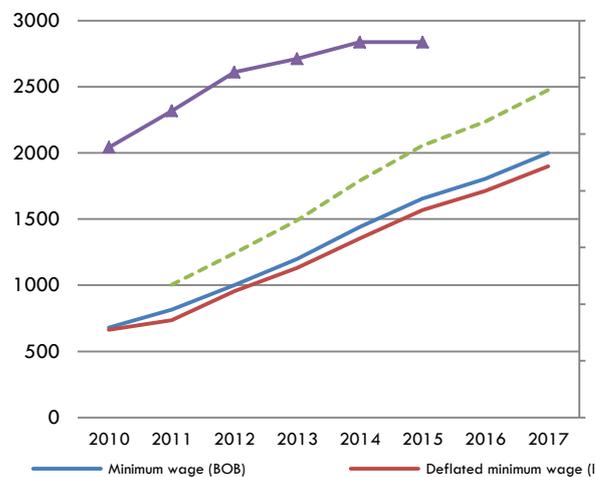
Fuente: [Tradeingeconomics.com](#); OIT y Banco Mundial; cálculo del salario real por el Consejo de la LO/FTF.

De acuerdo con un estimado oficial del gobierno, el nivel medio de ingresos del sector pobre era 733 bolivianos (US\$107) mensuales desde 2013. Por lo tanto, el salario mínimo se está moviendo mucho más arriba de este nivel de ingresos de los pobres. El punto que suelo pasarse por alto es que un gran segmento de la fuerza laboral trabaja en la economía informal que no aplica las reglas del salario mínimo (ver también la sub-sección: Economía Informal).

También se observan brechas entre los salarios de los trabajadores que están afiliados a sindicatos y los que no están, tanto en la empresa privada como en el sector público, 17% y 7.5% respectivamente, lo cual explica el incentivo relativamente alto de ser miembro de un sindicato.

Los salarios están subiendo en Bolivia. De 2010 a 2017, se ha observado un crecimiento de 187% del salario mínimo. Una inflación baja y permanente de los precios al consumidor ha mantenido el poder adquisitivo de los salarios pero la diferencia se ha ampliado en los últimos años (Tabla 7 & Gráfica 1).

Gráfica 1: Tendencia del salario mínimo y media en Bolivia, 2010-2017, Bolivianos (BOB) y US\$



Fuentes: [Tradeingeconomics.com](#) y OIT

Existen algunas brechas salariales en Bolivia. Ante todo, algunos estudios han revelado diferencias salariales importantes entre hombres y mujeres hasta de 45%. En segundo lugar, existen diferencias étnicas. Algunos estudios han revelado que las mujeres que hablan solamente español ganan 28% más que las mujeres que son bilingües en español y en idioma indígena. Las mujeres que son bilingües ganan 25% más que las mujeres que solamente hablan un idioma indígena. Esto es una indicación de la discriminación étnica que existe en Bolivia.³⁴

Según las fuentes, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores es deficiente en Bolivia. El número de inspectores de trabajo aumentó de 78 en 2015 a 97 en 2016. Esto equivale a uno por 55,861 trabajadores de la fuerza laboral. Sin embargo, dado que es poco usual que los trabajadores de la economía informal estén cubiertos por inspecciones, una estimación más precisa entre el sector formal (es decir,

empleados y empresarios) equivale a uno por 24,620. La ILO recomienda un inspector por 40,000 trabajadores en países menos desarrollados y uno por 20,000 trabajadores en economías en transición.³⁵ No obstante, las inspecciones de trabajo siguen siendo inadecuadas en cuanto a realizar una inspección efectiva en el lugar de trabajo. Esto explica asimismo que, aunque la ley establece castigos por falta de cumplimiento, la aplicación de los mismos es inefectiva. Por otro lado, los castigos son insuficientes para desanimar las violaciones.³⁶

Por ley, no hay limitaciones para el trabajo de tiempo extra en Bolivia. Esto explica en alguna medida que en Bolivia dos de tres (66%) empleados trabajen más de 40 horas por semana, y más de un tercio lo haga por más de 50 horas semanales.

Un breve panorama del reglamento de las condiciones de trabajo en Bolivia se puede ver en la Tabla 8 a continuación.

Tabla 8: Condiciones de trabajo en Bolivia

Contratos a plazo fijo prohibidos para trabajos permanentes	Yes
Duración máxima de un contrato a plazo fijo (meses)	12 months
Número máximo de días de trabajo por semana	6.0
Prima por trabajo nocturno (% de pago por hora)	25
Prima por trabajo extra (% de pago por hora)	100 %
Vacaciones anuales pagadas (promedio de días de trabajo con 1, 5 y 10 años de permanencia)	21.7
Duración mínima de la licencia de maternidad	90 days
Fuente de las prestaciones de maternidad	Seguro Social
Protección por desempleo después de un año de empleo	No

Fuente: [Banco Mundial, Doing Business, Reglamento del Mercado Laboral en Bolivia](#) y [OIT, Informe sobre Condiciones de Trabajo 2012](#)

FUERZA LABORAL

En 2017, la población total de Bolivia se estima en 11.1 millones y la fuerza laboral consiste de aproximadamente 5.577.000 trabajadores. Alrededor de 62% de la población es de ascendencia indígena. La tasa de empleo-población total se estimó en 70%, relativamente baja en comparación con el promedio de América Latina y El Caribe (LAC), 63%. Las mujeres, en especial, tienen una tasa mayor que el promedio

regional pese a las mujeres bolivianas tienen una tasa de empleo-población considerablemente más baja que los hombres (Tabla 9).

Tabla 9: Proporción empleo-población en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2017

Distribución por Edad y Sexo

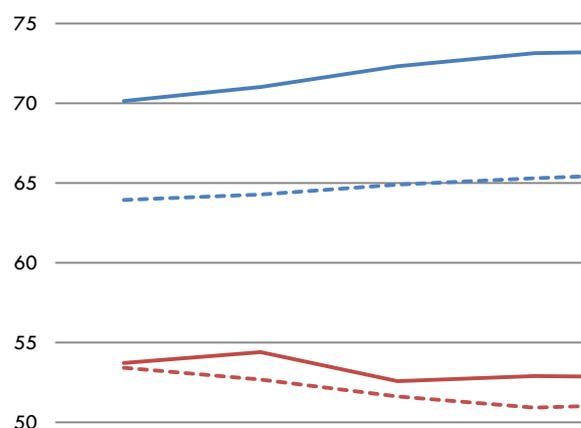
Sexo	Edad	Bolivia	LAC
Total	Total 15+	70 %	63 %
	Joven 15-24	49 %	47 %
	Adulto 25+	79 %	69 %
Hombres	Total 15+	80 %	79 %
	Joven 15-24	56 %	61 %
	Adulto 25+	90 %	87 %
Mujeres	Total 15+	61 %	47 %
	Joven 15-24	41 %	32 %
	Adulto 25+	68 %	53 %

Nota: Grupo por ingreso – Ingreso bajo-mediano.

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a. Edición](#)

La tasa de participación de la fuerza laboral experimentó un leve incremento de 70% en 2000 a 73% en 2017. La tasa del país ha permanecido por encima del promedio de LAC. El crecimiento de la tasa de participación de los jóvenes en Bolivia cayó marginalmente en la última parte de la Década de 2000, lo cual se relacionó con mayor inscripción en educación secundaria (ver también la sección: Educación). La tasa de participación de los jóvenes de LAC también ha experimentado una lenta tendencia a la baja, quedándose por debajo de la tasa de Bolivia (Gráfica 2).

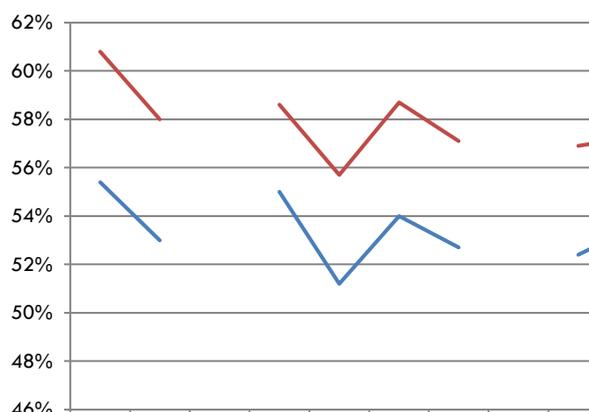
Gráfica 2: Tasa de participación de la fuerza laboral en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2000-2017, %



Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a. Edición](#)

Bolivia tiene una de las tasas más bajas de participación laboral urbana en América Latina, una tasa anual promedio de 57%. Según datos disponibles, los bolivianos han experimentado una tasa descendente de participación urbana y empleo en la Década de 2000 (Gráfica 3). Lo anterior indica que la fuerza laboral urbana es precaria. Por ejemplo, las reformas de ley para promover actividades privadas de productividad y formalidad han producido algunos impactos negativos debido a los incrementos salariales que generaron la evasión de empleos del sector formal (ver también sección: Economía Informal). Además, hubo una fuerte migración interna - principalmente de bolivianos indígenas - hacia los centros urbanos (ver sección sobre migración). Esta situación ha contribuido además a bajar la tasa de empleo en áreas urbanas.

Gráfica 3: Tasas de participación laboral urbana en Bolivia, 2001-2011, %



Fuente: [ECLAC & OIT, La situación del empleo en América Latina y El Caribe, Productividad laboral y problemas de distribución, Mayo 2012](#)

Inactividad

Aproximadamente uno de cuatro (27%) en la población en edad de trabajar (WAP, 15+) y casi uno de dos (47%) jóvenes (15-24 años) en Bolivia están inactivos (no trabajan ni estudian) en el mercado laboral, y hay diferencias profundas entre hombres y mujeres (Tabla 10).

Tabla 10: Tasa de inactividad en Bolivia, 2017

	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de inactividad	27 %	17 %	36 %
Tasa de inactividad, jóvenes	47 %	40 %	54 %

Nota: La tasa de inactividad es una medida de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que no está involucrada activamente en el Mercado laboral, ya sea trabajando o buscando un trabajo.

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\)](#)

Estatus en el empleo

Durante la Década de 2000, un número mayor de trabajadores entraron al sector formal como empleados (es decir, con algún tipo de contrato que les da una remuneración básica). También más se convirtieron en empresarios, o sea, empleados con una o más personas que trabajan para ellos como empleados, pero este segmento sigue siendo un sector menor. Estas tendencias de crecimiento se estancaron durante la década de 2010, hasta la fecha. Los trabajadores por cuenta propia (es decir, los que no están involucrados continuamente y no tienen empleados que trabajen para ellos) y los familiares no remunerados (es decir, los trabajadores de un establecimiento orientado al comercio y operado por una persona relacionada que vive en la misma casa) aún reflejan un mercado laboral basado en un alto grado de informalidad.

Gráfica 4: Estatus en el empleo en Bolivia, 2000-2017, %

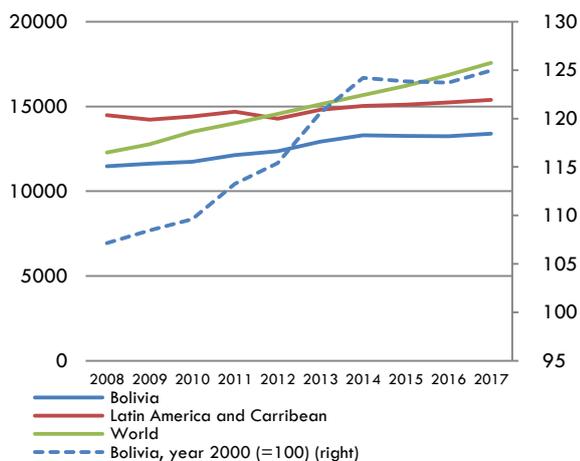


Fuente: [OIT, Indicadores del Mercado Laboral \(KILM\)](#)

Productividad laboral

La productividad laboral de Bolivia creció lentamente durante la última década, pero se ha estancado desde 2014, muy probablemente por la caída de los precios básicos en 2015 (al menos 76% de las exportaciones bolivianas proceden de las industrias extractivas; ver sección sobre comercio). La productividad del país se mantiene más baja en comparación con los promedios de América Latina y El Caribe y del Mundo (Gráfica 5).

Gráfica 5: Tendencia de la productividad laboral, 2008-2017



Nota: La productividad laboral es estimada por los segmentos del 'ingreso más bajo-medio'. La productividad laboral de Bolivia es definida como producto por trabajador [es decir, PIB constante 2011 US\$ internacional en Paridad de Poder Adquisitivo (PPP) mientras que LAC y el Mundo aplican US\$ 2011 internacional constante in PPP; y año indexado 2000 (=100)].

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a. Edición](#)

Desempleo y Subempleo

Las encuestas *Latinobarómetro* han revelado que dos de tres personas identifican el desempleo como el problema más importante en Bolivia. No obstante, la tasa convencional de desempleo es bastante baja, 4.0%, y la tasa de desempleo de los jóvenes es 7.8% en 2017. Existen algunas diferencias de género en estas tasas, sin embargo, p.ej. la tasa de hombres jóvenes es levemente menor que la de mujeres jóvenes, 6.6% vs. 9.5%, respectivamente (Tabla 11).

Tabla 11: Desempleo y Subempleo en Bolivia, 2017, %

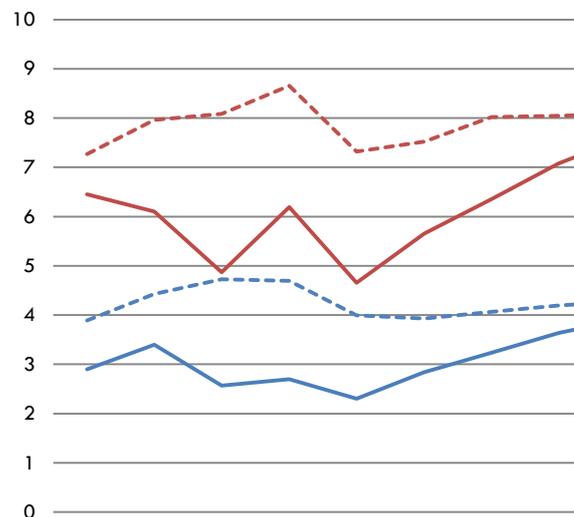
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de desempleo	4.0 %	3.3 %	5.0 %
Desempleo de jóvenes	7.8 %	6.6 %	9.5 %
Cuota de jóvenes desempleados del total de desempleados	39 %	42 %	37 %
Sub-empleo relacionado con el tiempo como % del empleo total (2009)	5.7 %	4.5 %	7.2 %

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a. Edición](#)

Las tasas de desempleo total y de los jóvenes se están quedando por debajo de los promedios de LAC, y se ha estimado que el país tiene la tasa más baja de

desempleo en Sudamérica.³⁷ Sin embargo, en los últimos años las dos tasas antes mencionadas estaban bajando lentamente y acercándose bastante a los promedios regionales (Gráfica 6).

Gráfica 6: Tendencia del desempleo en Bolivia y América Latina, 2008-2017, %

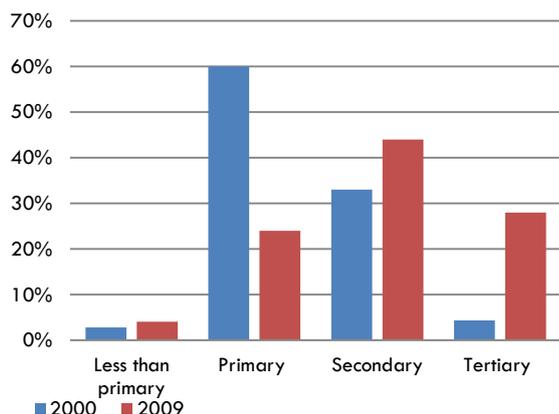


Fuente: [OIT, Indicadores Clave de Mercado Laboral \(KILM\), 9a. Edición](#)

Aunque la tasa de desempleo basada en la definición estadística aparece bastante baja en Bolivia, es importante reconocer que el subempleo se ha generalizado. Se define el subempleo como empleados que no están trabajando a tiempo completo pero desean y pueden trabajar más, pero no pueden conseguir un empleo de tiempo completo. El país confronta falta de oportunidades de empleo y es por ello que muchas personas están trabajando como empleados por cuenta propia o son trabajadores familiares no remunerados que con frecuencia están subempleados (ver también Gráfica 4).

Otros datos señalan que la tasa de desempleo entre personas con un nivel inferior a educación primaria es muy bajo, 4.1%. El desempleo de personas con instrucción primaria era extremadamente alto, 60% en 2000, pero se derrumbó a 24% en 2009. Lo anterior se ha relacionado con las reformas educativas y la Ley del Trabajo Infantil (ver también la sección: Educación). En contraste, el desempleo de personas con instrucción secundaria y terciaria aumentó rápidamente (Gráfica 7).

Gráfica 7: Desempleo por nivel de instrucción en Bolivia, 2000-2009, %



Fuente: [OIT, Indicadores clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a. Edición](#)

En términos de la reglamentación de la calidad del empleo, los trabajadores del sector formal carecen de protección por desempleo después de un año de empleo (ver también la Tabla 8).

Empleo Sectorial

El empleo sectorial en Bolivia pasó por algunas transformaciones estructurales en la Década de 2000. La mayoría de estas estuvo relacionada con los trabajadores agrícolas del área rural que se estaban moviendo al sector de servicios en áreas más urbanas. El sector industrial también creció un poco. Sin embargo, con base en estimaciones, los cambios se han estancado durante la Década de 2010, hasta ahora (Gráfica 8). Igualmente importante, el promedio de LAC en términos de empleo en el sector industrial tiene una tasa similar, 22% en 2017, mientras que el sector agrícola es mucho más bajo - 16%, y el sector de servicios 63%.

Gráfica 8: Empleo por sector agregado en Bolivia, 2000-2017, %



Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\)](#)

Los datos más recientes que se tienen sobre el empleo total por sector son de 2009 y, por consiguiente, deben leerse con cuidado. Se estimó que 1.6 millones (32% del empleo total) estaban en el sector agrícola. Este sector era además el único que más o menos estaba dividido igualmente entre hombres y mujeres.

En el sector industrial, la manufactura era el principal proveedor de empleo (11%), seguido por la construcción (7.4%). El sector de la minería cubría únicamente 1.0% del empleo total. En general, el sector industrial está muy dominado por hombres. En el sector de servicios, el comercio y los restaurantes/hoteles (20%) y los servicios a la comunidad, sociales y personales (17%) eran los sub-sectores dominantes en términos de empleo. Estos dos sectores estaban dominados por las mujeres. La Tabla 12 contiene más información sobre empleo total por sector.

Tabla 12: Empleo total por sector, cuota y proporción de hombres en empleo por sector en Bolivia, 2009

Sector	Total empleo por sector	Cuota de empleo por sector, %	Proporción de hombres en empleo por sector, %
Agricultura	1,606,408	32%	54%
Minería & explotación canteras	50,118	1.0%	94%
Manufactura	567,613	11%	62%
Electricidad, gas & agua	14,381	0.3%	86%
Construcción	370,852	7.4%	96%
Comercio, restaurantes & hoteles	1,017,482	20%	36%
Transporte, almacenaje & comunicación	329,633	6.6%	87%
Finanzas, bienes raíces & servicios comerciales	203,922	4.1%	57%
Comunidad, servicios sociales y personales	847,893	17%	42%
Otras fuentes *	2,835	0.1%	74%
Total	5,011,137	100%	55%

* Actividades no definidas adecuadamente.

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a Edición](#)

Al observar la distribución del Producto Interno Bruto (PIB), fue interesante notar que el sector agrícola producía 13% del PIB total. Si se considera que uno de tres (32%) trabajaba en agricultura, eso sugiere que la productividad laboral es relativamente baja en este sector: la cuota del PIB por sector agrícola por

trabajadores se calculó en US\$2,670 por año. La vasta mayoría de los trabajadores agrícolas carece de educación y capital, lo cual inhibe su productividad.

Asimismo, el sector comercial y de hoteles/restaurantes tiene una participación relativamente baja, 11% del PIB a pesar de haber contribuido con 20% del empleo total. Las personas que trabajan en este sector crean US\$3,567 por trabajador por año.

En otras estimaciones confiables se observa que el sector de la minería, tan pequeño en cuanto a empleo, tenía una participación relativamente alta del PIB, 12%. Esto representaba una cuota del PIB sumamente alta, de US\$79,009 por trabajador del sector. Ante todo, este sector es de capital intensivo. En segundo lugar, las condiciones de trabajo en muchas minas siguen siendo malas. Sin embargo, después de años de negociación y protestas violentas, se aprobó una ley de minería en junio 2014, que la alineó con la Constitución de 2009. Esta ley niega a las cooperativas el derecho a asociarse con empresas privadas, ya sean locales o extranjeras. Prohíbe a las empresas privadas registrar los minerales como propiedad, lo que significa que no pueden usarlo como garantía para préstamos o incluirlos como bienes en la presentación de solicitudes a la bolsa.³⁸ Se puede encontrar más información sobre la participación del PIB por sector en la Tabla 13.

Tabla 13: Cuota del PIB por sector en Bolivia, 2015, % y por trabajador

Sector	Cuota del PIB por sector, %	Cuota del PIB por sector por trabajador, US\$
Agricultura	13%	2,670
Minería & explotación canteras	12%	79,009
Manufactura	13%	7,558
Electricidad, gas & agua	2.5%	57,364
Construcción	3.6%	3,203
Comercio, restaurantes & hoteles	11%	3,567
Transporte, almacenaje & comunicación	11%	11,012
Finanzas, bienes raíces & servicios comerciales	12%	19,418
Comunidad, servicios sociales y personales *	23%	8,951

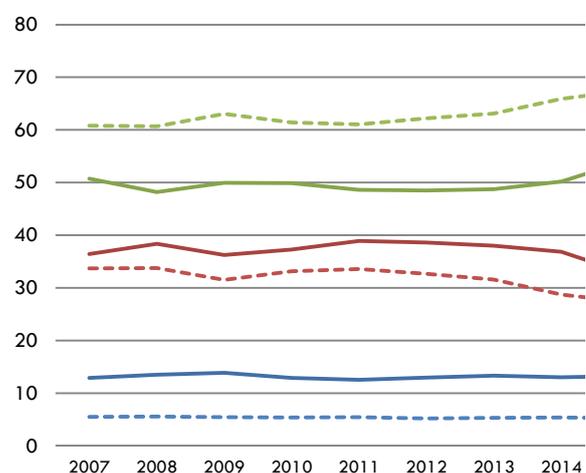
* Este indicador es interpretado como administración pública.

Nota: La cuota de PIB por sector por trabajador se calcula por el PIB total (US\$ actual) dividido por la cuota del PIB por origen del sector, lo cual es luego dividido en número de trabajadores por sector.

Fuente: OIT, *Indicadores del Mercado Laboral (KILM)*, 9ª Edición; y CEPAL, *Bolivia: Perfil Nacional Económico*

Otras estimaciones de la cuota del PIB de los sectores agregados han demostrado que el crecimiento del sector agrícola se ha quedado estancado durante la última década en alrededor de un promedio de 13%. Los sectores de industria y servicios también permanecieron estables hasta 2014, cuando el primero cayó rápidamente de 37% en 2014 a 33% en 2016 y el último de 50% a 55% en el mismo período (ver también la sección: Comercio). Otro punto clave es que Bolivia tiene una cuota baja del PIB del sector de servicios en comparación con el promedio regional con una diferencia de puntos porcentuales de 13%. En contraste, Bolivia tiene tasas más altas en los sectores de la agricultura y la industria en comparación con el promedio regional (Gráfica 9)

Gráfica 9: Participación de los Sectores en el PIB en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2007-2016, %



Fuente: [Banco Mundial, Indicadores Mundiales de Desarrollo Mundial](#)

Migración

En Bolivia, son más los que salen que los que entran: la tasa de migración neta fue estimada en menos de 12,357 por año. Bolivia recibió una cifra relativamente alta en remesas, 3.8% del PIB en promedio, lo cual es más alto que el promedio de LAC (Tabla 14).

La crisis económica de 2007-2008 a nivel mundial y el endurecimiento de las políticas de inmigración en la Unión Europea y Estados Unidos han hecho que muchos regresen a Bolivia. En su lugar, ha aumentado la migración hacia Argentina y Brasil.³⁹ Son especialmente famosas las fábricas argentinas con bajos estándares laborales en Argentina por emplear a migrantes bolivianos víctimas de la trata.⁴⁰

Tabla 14: Datos sobre Migración

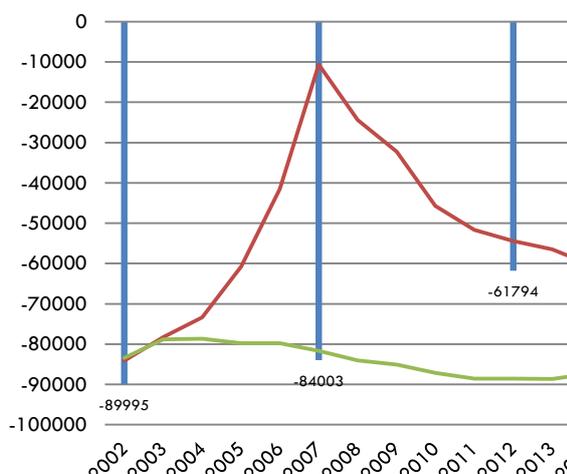
Migración neta (2008-2012)	Bolivia	- 61,794
Tasa de migración neta (migrantes/1,000 población) (2015)	Bolivia	- 0.69
Remesas recibidas, % del PIB (2012-2016, pr.)	Bolivia	3.8 %
	América Latina & El Caribe	1.2 %

Nota: La tasa de migración neta es la diferencia de inmigrantes y emigrantes en un período de cinco años. Un valor positivo significa que más personas entran al país que las que salen, mientras que un valor negativo significa que más personas salen del país que las que entran.

Fuente: [Banco Mundial, Indicadores Mundiales de Desarrollo](#); Knoema

Estos cambios se reflejan en las tendencias migratorias. Ante todo, la tasa negativa de migración neta ha permanecido en una tendencia descendente, moviéndose de menos de 90,000 personas en el período 1998-2002 a cerca de menos de 62,000 en 2008-2012. Segundo, las remesas disminuyeron de su nivel máximo de 8.0% del PIB en 2007 a 3.6% en 2016 (Gráfica 10).

Gráfica 10: Tendencias de la migración neta y las remesas en Bolivia y América Latina y El Caribe (LAC), 2002-2016



Nota: La tasa de migración neta es la diferencia entre inmigrantes y emigrantes en un período de cinco años. Un valor positivo representa a más personas ingresando al país que saliendo del mismo, mientras que un valor negativo significa menos personas saliendo del país que entrando en el mismo.

Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial](#)

Entre 700,000 y 1.6 millones de bolivianos viven en el extranjero. Entre los factores estructurales que explican la emigración de Bolivia se pueden mencionar los siguientes: bajos niveles de capacitación, bajos salarios, condiciones precarias de empleo, falta de oportunidades de trabajo e incentivos que motiven a la mano de obra joven y relativamente barata a emigrar a países vecinos, principalmente para trabajar

en la industria textil.⁴¹ En la práctica, muchos migrantes bolivianos están expuestos a los peligros de la trata y a la explotación laboral. Se están adoptando medidas para aprobar mejores leyes migratorias.⁴²

La extensa migración interna que tiene lugar actualmente - principalmente de pueblos indígenas - ha planteado muchos retos políticos. Las principales razones de la migración son la búsqueda de empleos decentes, educación y mejores condiciones de salud y seguridad civil, lo cual ha llevado a una urbanización mayor en Bolivia. Sin embargo, el mercado laboral no ofrece suficientes empleos decentes en el sector formal, razón por la cual muchos migrantes indígenas terminan en la economía informal.

Economía Informal

La economía informal en Bolivia es una de las más grandes entre los países latinoamericanos. El empleo Informal constituye aproximadamente 71% del empleo total en el sector no agrícola. Las empresas informales constituyeron alrededor de 46% del número total de personas empleadas en Bolivia en 2009 (Tabla 15). Estimaciones similares de la Encuesta Domiciliaria 2015 del Instituto Nacional de Estadística (INE) ponen en relieve un nivel aproximado de 60% de la población económicamente activa de Bolivia, principalmente trabajadores independientes y trabajadores por cuenta propia.⁴³ Otras fuentes sugieren que la economía informal tiene una cuota de cerca de 65% del PIB y experimentó una evasión de 45% del IVA de aproximadamente 15% del PIB.⁴⁴

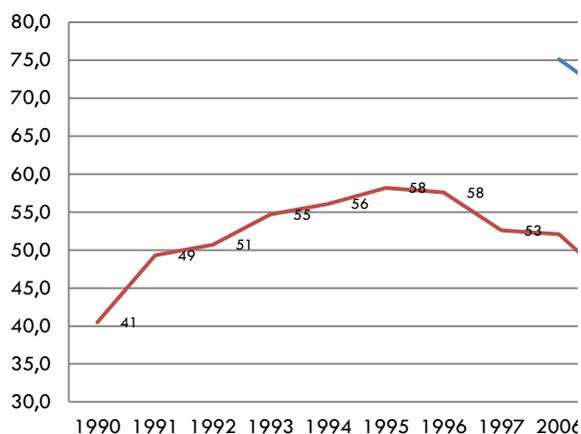
Tabla 15: El empleo en la economía informal

Total de empleados informales en empleos no agrícolas	Bolivia (2009)	71 %
	LAC (2010)	50 %
Empleo en el sector informal en trabajos no agrícolas	Bolivia (2009)	46 %
	LAC (2010)	32 %

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a Edición y OIT, 2011 sinopsis laboral: América Latina y El Caribe](#)

Con base en datos disponibles, fue interesante observar que la cuota de personas empleadas en la economía informal tendía a bajar en la Década de 2000 (Gráfica 11). Esto se vio también reflejado en el creciente número de trabajadores de empresarios (Gráfica 4).

Gráfica 11: Tendencia de los empleados informales en Bolivia, 1990-2009



Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a Edición](#)

La elevada tasa de informalidad de Bolivia se debe a muchos factores, tales como algunos reglamentos engorrosos para hacer negocios, instituciones públicas con presupuestos bajos, y falta de incentivos para formalizar las empresas (ver también Tabla 21). La falta de información sobre la formalización de las empresas es un factor determinante en la decisión de las empresas de permanecer en la informalidad en Bolivia. Es frecuente que no se beneficien al formalizar sus micro- y pequeñas empresas y, por consiguiente, permanecer informales.⁴⁵ Muchos trabajadores informales poseen poca o ninguna educación. Sin mencionar que la economía informal consiste principalmente de población indígena.

El gobierno ha hecho esfuerzos para desarrollar un marco legal para reformar las actividades privadas de productividad y formalidad. Sin embargo, los resultados se están retrasando y confrontan impactos negativos. Como ejemplo, las estimaciones de un estudio mostraron que la implementación de la Ley de Pensiones de 2010 creó evasión de impuestos y redujo la fuerza laboral formal.⁴⁶

Trabajo Infantil

Con base en la última encuesta nacional de trabajo infantil, el país tiene alta incidencia de trabajo infantil. Se estimó que 28% de todos los niños entre 5 y 17 años trabajaba al menos una hora a la semana. La vasta mayoría del trabajo infantil era peligroso. Esto es particularmente alto en el área rural donde 65% estaba empleado y 63% realizaba trabajos peligrosos, en tanto que 17% de los niños del área urbana estaba empleado y 13% hacía trabajos peligrosos. Aproximadamente 58% de los niños que

trabajaban tenía de 5 a 13 años, y 89% trabajaba en sectores o condiciones riesgosas. En febrero 2015, La Oficina del Procurador dijo que en Bolivia trabajaban 850,000 niños y que la mayoría de ellos tenía menos de 14 años.

Tabla 16: Trabajo Infantil
 Proporción de niños por grupo etario

Región	Año	Tipo	Proporción
Bolivia (edad 5-17)	2008	Niños empleados	28 %
		Trabajo peligroso	25 %
América Latina y El Caribe (edad 5-17)	2008	Niños empleados	13 %
		Niños trabajadores	10 %
		Trabajo peligroso	6.7 %

Nota: 'Niños empleados' incluye a todos los niños que hacen alguna clase de trabajo, en tanto que 'niños trabajadores' es un término más restringido sin formas moderadas de trabajo. Trabajo peligroso es la peor forma de trabajo infantil, tal y como definido en la C182 de OIT. Fuente: [OIT, Magnitud y características del trabajo infantil en Bolivia : informe nacional 2008, 2010](#) y [OIT, Accelerating action against child labour, International Labour Conference, 99th Session 2010](#)

El trabajo infantil era mucho más frecuente entre indígenas en comparación con la población no indígena: En áreas urbanas, 26% de los niños indígenas estaba empleado, 23% de ellos tenía trabajos peligrosos. En cuanto a niños no indígenas, 15% estaba empleado y 11% de ellos realizaba trabajos peligrosos. Esto es aún peor en el área rural.

Era más probable que los niños se involucraran en el trabajo infantil en comparación con las niñas. También había mayor posibilidad de que los niños más grandes estuvieran empleados y a la vez hicieran trabajos peligrosos. Era permitido de los niños mayores de 14 años trabajaran. Si los niños eran menores de 14 años, también podían trabajar como aprendices y no había edad mínima para ello, lo cual viola la Convención sobre la Edad Mínima de la OIT (C138).⁴⁷

Entre las peores formas de trabajo infantil, incluyendo los trabajos forzados, los niños trabajaban con frecuencia en las cosechas de caña de azúcar y nueces de Brasil, producción de ladrillos, limpieza de hospitales, labores domésticas, transporte, agricultura y ventas nocturnas.

Como indicado anteriormente, la Ley de Trabajo Infantil de 2014 flexibilizó las reglas y legalizó el trabajo de los niños desde la temprana edad de 10 años. Esta Ley establece que el trabajo no debe interferir con el derecho de un niño a la educación ni ser peligroso o insalubre, como en las peores formas de

trabajo infantil arriba mencionadas. Sin embargo, según otros informes, las autoridades no aplicaron esta ley con efectividad, principalmente por carecer de recursos.⁴⁸

La OIT ha planteado sus preocupaciones en cuanto a que la Ley arriba mencionada podría no proteger adecuadamente a los niños que participan en trabajos peligrosos, y a que está en conflicto con las convenciones No. 138 y No. 182 de la OIT. También va en contra de la tendencia mundial de aumentar progresivamente la edad de admisión al empleo.⁴⁹ El gobierno no acepta las recomendaciones de los comités de la OIT para revisar la Ley.

El gobierno elevó el número de inspectores para investigar el trabajo infantil, de ocho (8) en 2015 a doce (12) en 2016, y reportó casos de trabajos forzados y tráfico de personas. A pesar de ello, las inspecciones del trabajo infantil siguen siendo insuficientes con relación al nivel de trabajo infantil.

Miles de niños trabajadores bolivianos menores de 18 años han iniciado el proceso de unirse para terminar con la explotación, y han establecido la Unión Nacional de Niños y Adolescentes Trabajadores (UNATSBO) con presencia en siete de los nueve departamentos del país.⁵⁰

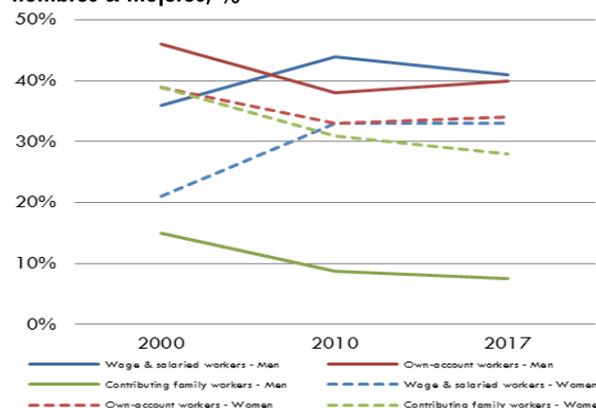
Género

Según el Índice de la Brecha Global de Género (GGGI) 2016, Bolivia clasifica en el puesto 23 entre 144 países (1 es lo mejor). El GGGI se enfoca en medir brechas en lugar de niveles; brechas en variables de resultados en vez de brechas en variables de insumos, y clasifica a los países de acuerdo con la igualdad de género en lugar del empoderamiento de la mujer. El país clasifica extremadamente alto (1) en términos de salud y supervivencia y alto en empoderamiento político (11); y en el nivel bajo-mediano en educación (98) y participación económica y oportunidad (98).⁵¹

A lo largo de este informe ya se ha demostrado que las brechas de género pesan en el mercado laboral de Bolivia, es decir, en las tasas de empleo y desempleo y en la remuneración ya que los hombres ganan entre 1.5 y 4 veces más que las mujeres por el mismo trabajo. El mercado laboral boliviano mantiene a las mujeres en el grupo de empleo vulnerable por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados. En el lado positivo, se ha experimentado una tendencia

descendente del empleo vulnerable tanto para hombres como para mujeres: había una diferencia de género entre jornaleros y empleados asalariados de 8 puntos porcentuales en 2017. La brecha de género entre trabajadores por cuenta propia era más estrecha con un punto porcentual de 6% (ver más en Gráfica 12).

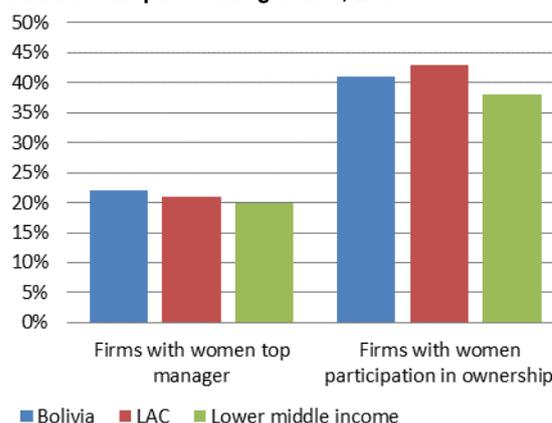
Gráfica 12: Estatus del empleo en Bolivia, 2000-2017, hombres & mujeres, %



Fuente: OIT, [Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\)](#)

La última Encuesta de Empresas de 2010 informó que las mujeres participaban como dueñas en 41% de las firmas en comparación con 43% del promedio de LAC; 21% y 22% de las firmas tenían mujeres como gerentes ejecutivas, respectivamente (Gráfica 13).

Gráfica 13: Mujeres como gerentes, 2010



Fuente: [Banco Mundial, Encuesta de Empresas de Bolivia, 2010](#)

Lo que estos datos han reflejado es que las mujeres confrontan discriminación racial en amplias y variadas formas, lo cual es un aspecto de la división étnica y la cultura de Bolivia. Entre otras situaciones, muchas mujeres bolivianas están expuestas con frecuencia a excesivo *machismo* por estereotipos endurecidos. Por otro lado, el idioma dominante en Bolivia es el español,

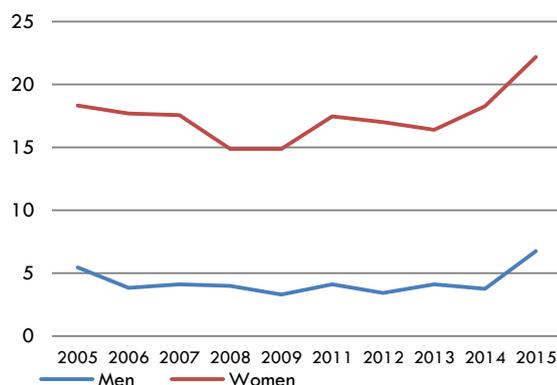
lo que incluye su práctica oficial en las empresas. Es frecuente que muchas mujeres bolivianas que viven en comunidades rurales no hablen español y por ello se vean excluidas de las posibilidades que ofrece la economía formal. Sin embargo, hay informes sobre empleadas del sector formal que alientan a las empresas a contratar más hombres que mujeres para eludir los reglamentos laborales, tales como la licencia de maternidad.⁵² Aproximadamente 6 de cada 10 mujeres trabajaba en la economía informal y no estaban protegidas por las leyes laborales.

Jóvenes

Bolivia tiene una población joven (15-24 años) de 2.1 millones; 1.1 millón de estos jóvenes están empleados en 2017. Como se mencionó anteriormente, la tasa de desempleo entre los jóvenes es 7.8%, la cual es más alta entre mujeres que hombres. La participación de la fuerza laboral de 15-24 años disponible y buscando empleo es significativamente más alta para las mujeres.⁵³

Otro punto clave es que la proporción de jóvenes que no estudian, no trabajan ni siguen una formación (es decir, la tasa NEET, la cual es un indicador aproximado del potencial no explorado de los jóvenes) se ha mantenido en una tendencia negativa para los hombres pero especialmente para las mujeres en la Década de 2010. La amplia brecha de género se mantiene en 15 puntos porcentuales y la tasa total de NEET llegó a 15% en 2015 (Gráfica 14). Esta brecha de género es también un impacto de las mencionadas divergencias étnicas y culturales y el *machismo*.

Gráfica 14: Tasa NEET en Bolivia, 2005-2015, %



Nota: Tasa NEET es la proporción de jóvenes que estudian, no trabajan ni siguen una formación.

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a Edición](#)

En general, los jovencitos de bajos ingresos en Bolivia tienen un acceso limitado a trabajos formales que ofrecen un salario apropiado y seguro, lo cual está relacionado con aptitudes escasas. Casi 50% de jóvenes empleados entre 17 y 24 años no recibe un pago por su trabajo; cuando sí lo hace, el pago representa apenas un tercio del salario que ganan los jóvenes de la misma edad que no son pobres. Muchos jóvenes se involucran en actividades de la economía informal.

Se implementan algunos programas para fortalecer el empleo de los jóvenes en el sector formal, p.ej. en 2015 el 'Proyecto para Mejorar la Empleabilidad y el Ingreso Laboral de Los Jóvenes' y 'Mi Primer Trabajo con Dignidad'. El primero es un programa para la capacitación de jóvenes bolivianos de bajos ingresos. Se espera que el programa llegue a cerca de 15,000 jóvenes entre 17-35 años para mejorar sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo en los próximos seis años.⁵⁴ El último tiene como objetivo aumentar la empleabilidad de jóvenes de bajos ingresos que viven en áreas urbanas y peri-urbanas pobres y han completado al menos el segundo año de educación secundaria. Fue ampliado en 2012 y ha llegado a 1,367 beneficiarios, hasta ahora.⁵⁵ La evaluación del impacto de 'Mi Primer Trabajo con Dignidad' de 2017 indicó que el programa condujo a incrementos significativos en la empleabilidad y la calidad de trabajo de sus beneficiarios.⁵⁶

EDUCACIÓN

Se promulgó una reforma del sistema escolar en 2010. Los puntos clave fueron educación primaria gratis, uniformar la educación rural y urbana, mejorar la educación de los maestros, reconocer la antigüedad de los maestros y el derecho a la sindicación, entre otros. La implementación de la reforma ha sido lenta, con escuelas estatales sin financiamiento adecuado y aún quizás un resultado del impacto negativo de la Ley del Trabajo Infantil de 2010.

El país tiene un promedio relativamente alto de escolaridad total de 7.8 años. Pocos 'carecen de educación', lo cual fue estimado en 14% de la población, pero con un nivel bastante alto entre las mujeres, de 20%.⁵⁷

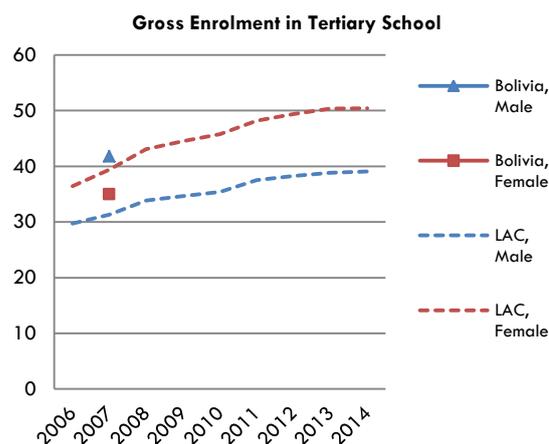
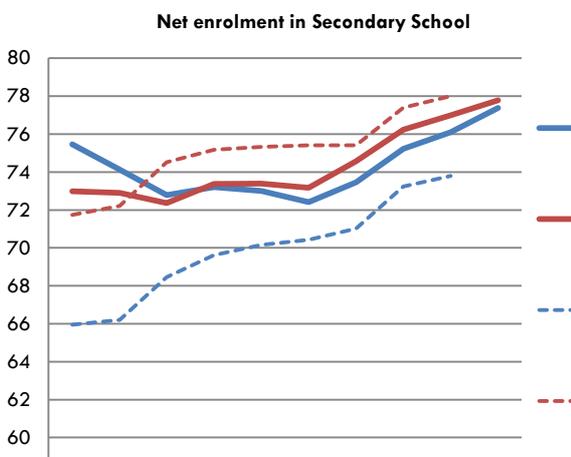
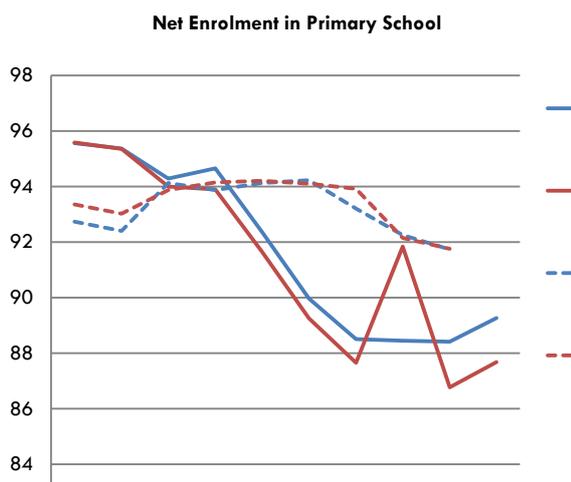
Los primeros seis años de primaria son gratis y obligatorios. En la práctica, aproximadamente 20% de los niños no reciben beneficios. La inscripción neta en la

escuela primaria rondaba por encima del promedio de América Latina y El Caribe en la Década de 2000 y no había diferencias de género. Sin embargo, los datos revelan que esta tasa ha caído durante la Década de 2010 (15).

Los cuatro años de educación secundaria no son obligatorios. La mayoría de jóvenes va a colegios privados basados en el modelo americano. Otros tienen una filiación religiosa y adoptan los valores tradicionales. La tasa de inscripción neta en secundaria ha subido en años recientes. Los hombres bolivianos rondan por encima del promedio de LAC mientras que las mujeres están ligeramente más abajo. Hubo limitación de datos en términos de la inscripción bruta actualizada en las tendencias de la educación terciaria (15).

15: Inscripción en educación Primaria, Secundaria y Terciaria, 2006-2015

Hombres y Mujeres, Bolivia y América Latina & El Caribe (LAC), %



Nota: Inscripción neta es el coeficiente de niños en edad escolar oficial inscritos en la escuela con relación a la población en la edad escolar correspondiente. Inscripción bruta es el coeficiente de inscripción total, independientemente de la edad, con relación a la edad escolar oficial correspondiente.

Fuente: [Banco Mundial, Estadísticas de Educación](#)

Muchos niños del área rural enfrentan desafíos de lenguaje. Por ejemplo, los idiomas Quechua y Aymara no se enseñan en las escuelas. Con poca educación bilingüe, muchos alumnos abandonan la escuela. No obstante, algunos informes señalaron que Bolivia daba prioridad a la educación para los pueblos indígenas del área rural. Esto incluyó la creación de tres universidades interculturales para las comunidades indígenas, una para los pueblos Aymar, otra para los Quechua, y la otra para los Guaraní. Estos programas fueron educativos y de sensibilización, abordando estereotipos y prejuicios contra los pueblos indígenas. Al mismo tiempo, se implementaron campañas de alfabetización sobre sus derechos en el contexto nacional, las cuales jugaron un papel esencial para promover la comprensión y la coexistencia entre distintos grupos de la población.⁵⁸

Capacitación Vocacional

Con base en una amplia interpretación de la capacitación vocacional, los datos sugieren que cerca de 717,000 alumnos fueron inscritos en capacitación vocacional en 2015. La mitad de ellos eran mujeres. Los datos muestran además que la tasa de inscripción en capacitación vocacional como proporción de la educación secundaria total y la población entre 15 y 24 años es muy alta en comparación con los promedios regionales (Tabla 17).

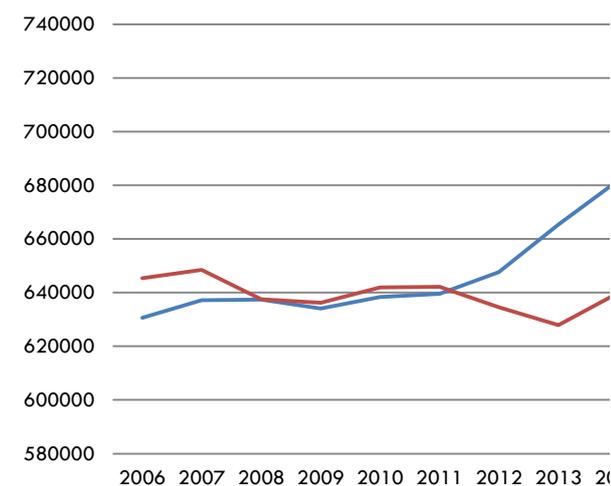
Tabla 17: Estatus de la Capacitación Vocacional

Bolivia	2010	2015
Inscripción en secundaria vocacional, total	638,359	716,690
Inscripción en secundaria vocacional, mujeres	315,451	354,150
Maestros en educación secundaria vocacional	1,678 (2002)	2,148 (2004)
Estimaciones Comparativas	País/región	%
Educación secundaria, alumnos vocacionales (% mujeres)	Bolivia	50 %
	LAC	53 %
Proporción de alumnos en capacitación vocacional con relación a todos los alumnos en educación secundaria	Bolivia	61 %
	LAC	9.0 %
Proporción de alumnos en capacitación vocacional con relación a alumnos entre 15-24 años	Bolivia	32 %
	LAC	4.1 %

Nota: Los datos del Banco Mundial son divergentes
Fuente: [Banco Mundial, Estadísticas de Educación](#)

Por decreto presidencial, Bolivia puso en vigor una ley en 2012 que daba acceso a créditos y cursos de capacitación a unos 200,000 artesanos de pequeña escala en el país. Lo anterior se reflejó en el aumento repentino de alumnos en capacitación vocacional en los últimos años).

Gráfica 16: Alumnos en capacitación vocacional (número) y su proporción con relación a todos los alumnos en educación secundaria (%), 2006-2015



Fuente: [Banco Mundial, Estadísticas de Educación](#)

En general, la capacitación vocacional en Bolivia enfrenta muchos retos. Aunque la mayoría de los centros de capacitación vocacional proporcionaba cualificaciones para técnicos de nivel básico, se dirigían

a los que dejan la escuela por obligación, personas excluidas que no habían terminado la escuela secundaria, así como niños que abandonan la educación primaria. Estos centros carecían no solamente de equipo para los talleres sino que sus maestros e instructores estaban mal entrenados y no tenían las destrezas que estaban supuestos a enseñar. Sin mencionar que el sistema de capacitación vocacional está descoordinado y concentrado en áreas urbanas.⁵⁹

Se ha argumentado que muchos de los centros públicos de capacitación de Bolivia ofrecen cursos con perspectivas laborales limitadas. Esto se debe a la dificultad de conseguir acreditación del gobierno para cursos nuevos. Sucede con frecuencia que cuando el gobierno aprueba un curso nuevo, éste no se basa en las oportunidades o en la demanda del mercado sino en la popularidad entre padres y estudiantes.⁶⁰

Entre los jóvenes desempleados, se ha observado que una pequeña parte de los estudiantes que obtienen un certificado de capacitación vocacional acaba consiguiendo empleos pagados. Un curso de formación empresarial puede ayudarlos a establecer su pequeño negocio; por ejemplo, un taller de reparación de carros, computadoras o celulares. O pueden convertirse en agricultores que saben como generar beneficios. Aun así, la mayoría de los centros de capacitación vocacional no ofrecen cursos de formación empresarial como parte de su currículo.⁶¹

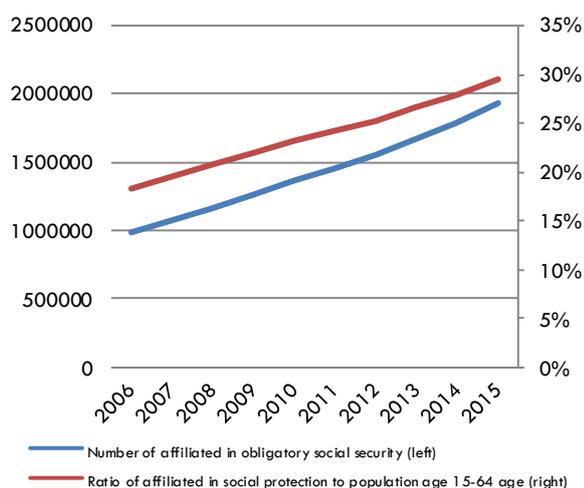
PROTECCIÓN SOCIAL

Las políticas de protección social en Bolivia han pasado por varios cambios desde la Década de los Noventa, reemplazando el sistema de pago al retiro con un sistema de capitalización individual administrado por instituciones privadas. Las políticas de protección social están orientadas a la protección de la población más pobre y más vulnerable.

Los datos más recientes del *Instituto Nacional de Estadística* (INE) de Bolivia registraron un crecimiento estable de la afiliación a la cobertura de seguridad social obligatoria, la cual aumentó de 18% en 2006 a 30% en 2015 entre la población entre 15-64 años (Gráfica 17). Casi dos de tres personas cubiertas por este sistema son hombres (63%) mientras que las mujeres tienen una cobertura más baja (37%). En la práctica, el acceso a la seguridad social es mayor en las áreas urbanas que suelen favorecer a personas no indígenas y a grupos con ingresos más altos. Lo anterior está relacionado con el hecho de que la cobertura está

vinculada con el empleo formal y depende en alto grado de las cualificaciones del trabajador. Algunas estimaciones indican que 70% de la fuerza laboral que opera en la economía informal no está cubierto por la seguridad social y solamente 15% del trabajo formal no está protegido.⁶²

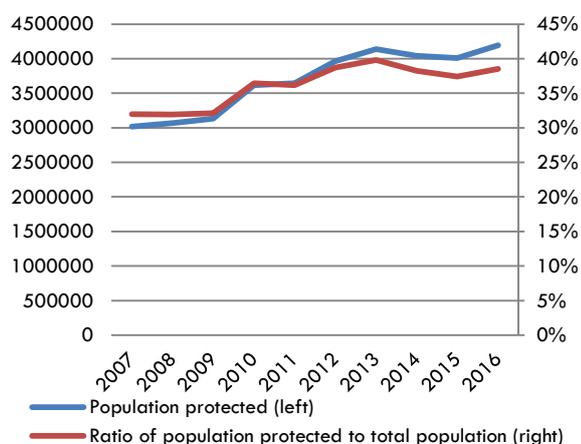
Gráfica 17: Afiliados a la seguridad social obligatoria en Bolivia, 2006-2015



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El sistema de seguridad social se compone del Seguro Social Obligatorio de corto plazo y el Seguro Social de largo plazo.⁶³ En el lado positivo, el sistema anterior tuvo un aumento considerable de miembros de 32% en 2007 a 39% en 2016, y con ninguna brecha de género (Gráfica 18).

Gráfica 18: Población protegida bajo la protección social de corto plazo y proporción de la población total, 2007-2016



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Un contraste en el sistema de protección social en Bolivia es que la cobertura de los programas de seguro

social está enfocada a los segmentos más ricos mientras que los programas de redes de protección social están más bien dirigidos al segmento más pobre. Los programas de protección social, en particular, experimentaron un crecimiento muy alto de su cobertura para los segmentos más ricos pero fue aún mayor entre los segmentos más pobres; ambos tuvieron un incremento de 39 puntos porcentuales y 81 puntos porcentuales en el período comprendido entre 2006 y 2012, respectivamente (Tabla 18).

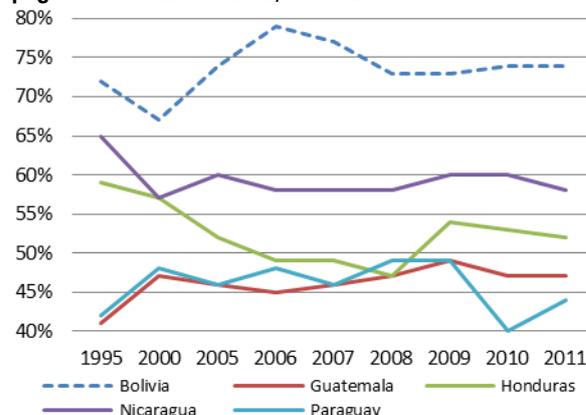
Tabla 18: Cobertura de seguro social y programas de protección social, % de la población, 2006-2012

Sistemas de protección social	2006	2012
Programas de seguro social, quintil más pobre	0.2 %	1.4 %
Programas de seguro social, quintil más rico	21 %	16 %
Programas de protección social, quintil más pobre	6.8 %	88 %
Programas de protección social, quintil más rico	15 %	54 %

Fuente: Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial

El Sistema Nacional de Salud (SNS) proporciona un seguro médico. Existe una rama de implementación pública; una rama de seguro social operada por el Instituto Nacional de Seguro Social (INASES), así como una variedad de proveedores privados operados por ONGs, la Iglesia Católica, y consultas privadas. El gasto total en salud no financiado con pagos del bolsillo familiar cubre 74% de los hogares en Bolivia, lo cual es relativamente alto en comparación con muchos otros países en LAC (Gráfica 19). En los últimos años, el presupuesto del sector de salud pública fue afectado por una recesión económica general, la cual tiene un impacto negativo en el gasto de salud pagado con dinero del bolsillo familiar (ver también la sección: Desempeño Económico en General).

Gráfica 19: Gasto de Atención en Salud no financiado con pagos del bolsillo familiar, 1995-2011



Fuente: OIT, Afrontando la Crisis Mundial de Atención en Salud: Políticas Universales de Protección en Salud, 2014

El sistema de pensiones fue reformado en diciembre 2013 después de un proceso de negociación que duró cuatro años. La COB acordó suspender su movilización por salarios más altos a cambio de una reforma integral de las pensiones.

La ley nacionalizó los fondos de pensión privados de Bolivia, garantizó las prestaciones universales de jubilación para los participantes e hizo más fácil su acceso a los trabajadores. La edad de jubilación fue reducida de 65 a 58 años para los hombres y a 55 años para las mujeres.⁶⁴ Aún existen cuestionamientos sobre cuánto se aparta el sistema del actual plan de pensiones que está basado en el mercado y su sostenibilidad financiera.⁶⁵ Los datos disponibles han permitido establecer que los contribuyentes activos a un plan de jubilación representan 22% de la población entre 15-64 años, lo cual es ligeramente más bajo que el promedio de LAC. Se estableció además una brecha de género hombres/mujeres de 13 puntos porcentuales. La antigua edad de jubilación tiene cobertura completa.

Tabla 19: Prestaciones, cobertura y contribuciones a planes de pensiones

Tema	Medida	Bolivia	LAC
Edad de jubilación recibiendo una jubilación por vejez (60+) (2013)	Proporción del total	100 %	56 %
Contribuyentes activos a un plan de pensiones (2010)	Edad 15+	29 %	38 %
Contribuyentes activos a un plan de pensiones (2010)	15-64 años	22 %	28 %

Fuente: OIT, *Protección Social, Estadísticas e Indicadores*

El sistema de pensiones busca extender las prestaciones de jubilación a todos los trabajadores, incluyendo aquellos que trabajan en la economía informal. El sistema ha recibido algunas críticas de maestros, trabajadores de fábricas y del sector de salud, quienes argumentan que aquellos que carecen de estabilidad laboral serán marginados del derecho a la jubilación.

El sistema de seguridad social no abarca el seguro de desempleo. Sin embargo, como se mencionó en la subsección Juventud, existen algunos programas de empleo que ofrecen servicios de intermediación y asesoría a las personas que buscan un trabajo y a las compañías que necesitan personal.

DESEMPEÑO ECONÓMICO GENERAL

En la última década se han puesto en marcha una gran variedad de reformas en Bolivia, incluyendo el fortalecimiento del rol del gobierno en la economía. El país es rico en recursos con exportaciones de gas natural, cultivos comerciales y políticas macroeconómicas estables. En general, Bolivia ha tenido un alto crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) real de 5.0% en promedio durante la última década (ver más en la Tabla 20).

Tabla 20: Factores Económicos Clave en Bolivia, 2016

PIB	US\$ 34 millardos
PIB per cápita (US\$ actual)	US\$ 3,105
Crecimiento real del PIB (2007-2016, promedio)	5.0 %
Déficit presupuestario (% del PIB)	- 6.6 %
Doing Business * (2017)	↓ 2 cambio de clasificación 149 entre 190 países
Índice de Desarrollo Humano (2015) **	Ningún cambio de clasificación 118 entre 188 países
Índice Gini *** (2015)	45.8 28 entre 150 países

* Una clasificación alta en el Índice Facilidad de Hacer Negocios (Doing Business) significa que el contexto regulatorio es más conducente a la puesta en marcha y operación de una firma local.⁶⁶

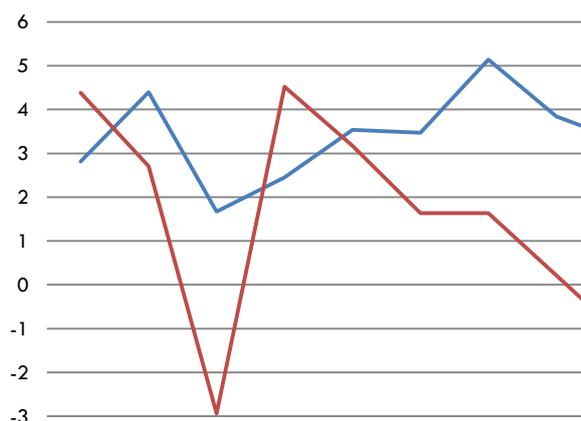
** El Índice de Desarrollo Humano (HDI) mide el promedio de una vida larga y saludable, acceso al conocimiento, y un estándar decente de vida. Cambio de clasificación HDI en el período 2010-2015.

*** Un coeficiente Gini de 1 (o 100 por ciento) expresa la máxima desigualdad entre valores. Este índice Gini clasifica al primer país con la mayor desigualdad mientras que el número 150 indica la igualdad más alta.

Fuente: CIA, *The World Factbook, Bolivia*; Banco Mundial, *Indicadores de Desarrollo Mundial*; Banco Mundial & IFC, *Facilidad de Hacer Negocios 2016/2017 en Bolivia*, y PNUD, *tendencias del Índice de Desarrollo Humano*

El crecimiento per PIB per cápita de Bolivia pasó por una recesión económica en 2008-2009 como un impacto de la crisis financiera mundial. Sin embargo, la economía del país no fue tan afectada como en muchos otros países de América Latina y El Caribe. El crecimiento económico real se recuperó en 2010 y subió a hasta 5.0% en 2013. Esto se relacionó con los altos precios de exportación para los productos básicos. La caída de los precios del petróleo a nivel mundial a fines de 2014 generó presión a la baja del precio del gas exportado, lo derivó en tasas más bajas de crecimiento del PIB y pérdidas en los ingresos del gobierno (ver también la sección: Comercio). Sin embargo, el crecimiento del PIB per cápita del país aún ronda mucho más arriba del promedio de LAC desde 2011 (Gráfica 20).

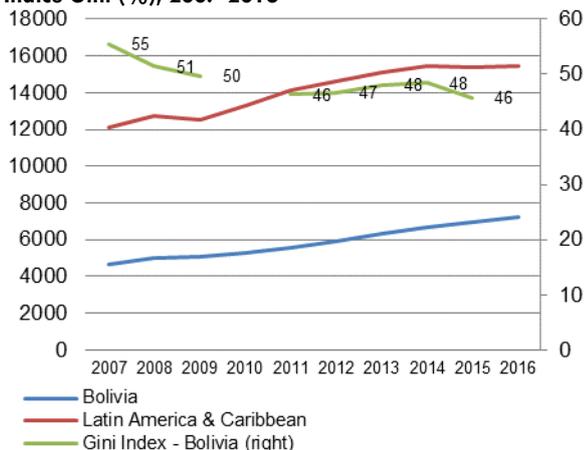
Gráfica 20: Crecimiento del PIB per cápita, 2007-2016, %



Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial](#)

El país sigue siendo uno de los países de América Latina menos desarrollados económicamente. Medido en términos de la Paridad del Poder Adquisitivo (PPP) del PIB per cápita, Bolivia se encuentra muy por debajo del promedio regional, clasificando en el puesto 155 entre 230 países (1° es el mejor). La desigualdad en la distribución del ingreso familiar es alta en Bolivia pero se ha mantenido en una tendencia descendente en los últimos años, de 57% en 2006 a 46% en 2015. Esto clasifica a Bolivia en el lugar 28 entre 150 países entre Rwanda y Honduras (Tabla 20 & Gráfica 21). Este cambio se ha relacionado con el creciente segmento de empleados y los incrementos salariales en Bolivia (refiérase nuevamente a la Gráfica 1 y la Gráfica 4).

Gráfica 21: Crecimiento del PIB per cápita (PPP) en US\$ y el Índice Gini (%), 2007-2016



Nota: Un coeficiente Gini de 1 (o 100 por ciento) expresa desigualdad máxima entre valores.

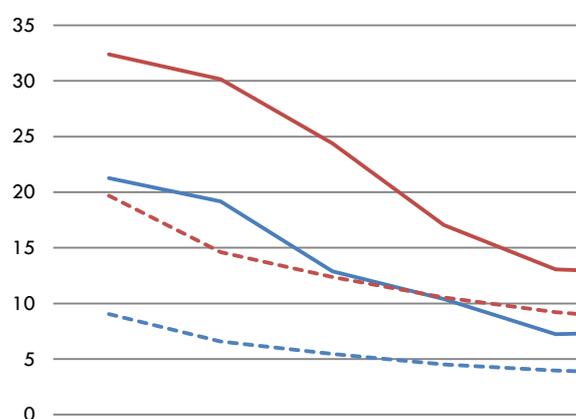
Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial](#)

Más allá del crecimiento económico, el desarrollo humano (es decir, una vida larga y saludable, tener instrucción y un estándar decente de vida) se ha

estancado durante los últimos cinco años y se mantiene en un nivel medio de desarrollo humano (Tabla 20).

En Bolivia, el número de trabajadores pobres ha bajado en los últimos años. El número de personas en pobreza extrema (>US\$1.9 por día) en Bolivia ha disminuido aceleradamente, de 21% en 2001 a 7.5% en 2013. El número de personas en pobreza moderada (\geq US\$1.9 & <US\$3.1) también tuvo un cambio positivo, de 14% en 2001 a 5.2% en 2013. En general, el número de trabajadores pobres que vive por debajo de US\$3.1 al día se redujo significativamente, de 32% en 2001 a 13% en 2013. Los trabajadores pobres del país se mantienen encima del promedio regional. Sin embargo, la reducción se ha estancado en los últimos años (Gráfica 22).

Gráfica 22: Tendencias de los trabajadores pobres en el empleo total, 2001-2013, %

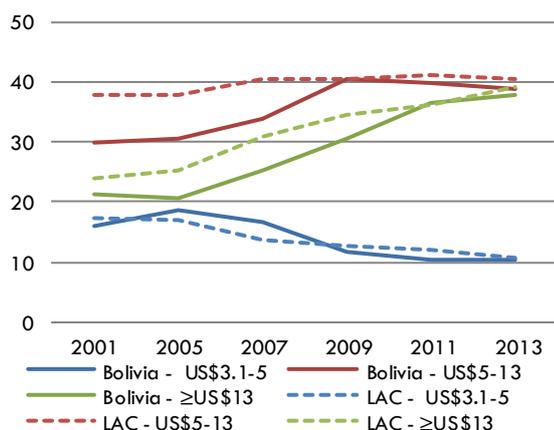


Nota: 'Trabajadores pobres' es la proporción de personas que vive con sus familias por debajo de la línea de pobreza de acuerdo con la distribución completa del empleo en todas las clases económicas.

Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a Edición](#)

La clase media ha evolucionado rápidamente en Bolivia. Ante todo, la clase media casi pobre (es decir, \geq US\$3.10 & <US\$5) cayó gradualmente de 19% en 2005 a 10% en 2013. Sin embargo, tal y como se presenta en la Gráfica 22, el número reducido de trabajadores de la clase media casi pobre no regresó a la pobreza sino que se introdujo en grupos de nivel más alto. Esto quiere decir que la clase media en desarrollo (es decir, \geq US\$5 & <US\$13) estaba subiendo aceleradamente en la Década de 2000, alcanzando el promedio regional. La tasa llegó a su punto más alto, aproximadamente 39%, en los últimos años. La clase media en desarrollo y más arriba (es decir \geq US\$13) también creció rápidamente durante la Década de 2000 pero se mantuvo hasta ahora en un crecimiento plano, a inicios de 2010. Los niveles de la clase media del país están ahora básicamente a la par del promedio de la región (Gráfica 23).

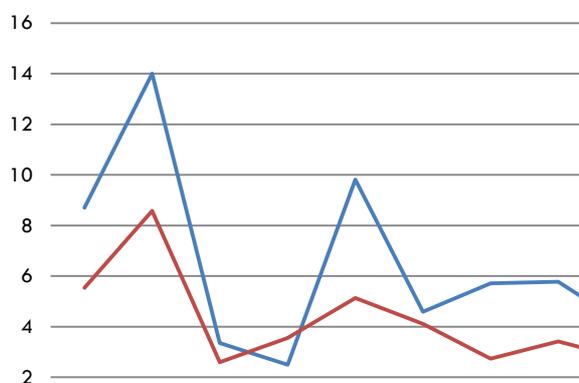
Gráfica 23: Tendencias de la clase media en el empleo total, 1995-2013, %



Fuente: [OIT, Indicadores Clave del Mercado Laboral \(KILM\), 9a. Edición](#)

La inflación en los precios al consumidor ha sido volátil durante la última década pero se ha mantenido por debajo de 6% desde 2012. La tasa de inflación alcanzó el promedio regional en 2016 (Gráfica 24) y las tasas de inflación relativamente bajas en años recientes han frenado la pérdida del poder adquisitivo de previos períodos de alta inflación.

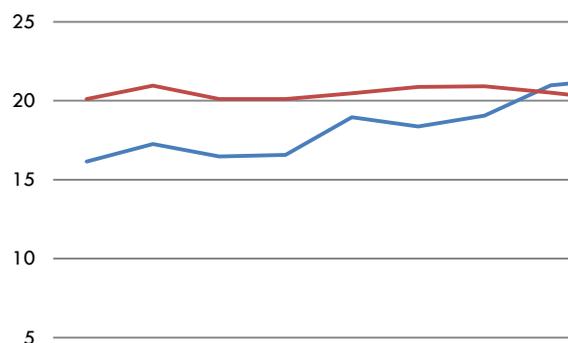
Gráfica 24: Tendencia de la inflación en los precios al consumidor, 2007-2016, %



Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial](#)

El crecimiento de la formación de capital ha sido lento pero estable durante la última década. En 2014, la formación de capital en Bolivia sustituyó al promedio regional y alcanzó su punto máximo en % del PIB en 2015 (Gráfica 25). La formación de capital señala cuánto del nuevo valor agregado en la economía se invierte y no se consume, apuntando a un lento incremento de las inversiones en el mercado local, lo cual podría crear nuevos empleos en el sector formal en el futuro.

Gráfica 25: Formación Bruta de Capital Fijo, % del PIB



Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial](#)

En el Índice Doing Business, Bolivia clasificó 149 entre 190 países en 2017, siendo ésta la clasificación más baja entre los países sudamericanos. Esta clasificación ha perdido dos puestos desde 2016 (Tabla 20). De diez indicadores, la clasificación más alta del país fue para Resolver la Insolvencia (96 de 190) seguida de Comercio Entre Fronteras (98) y Obtención de Electricidad (99). Sin embargo, algunas de las clasificaciones inferiores fueron extremadamente bajas, p.ej. Pago de Impuestos (186) e Iniciar un Negocio (177). En cuanto a Cumplimiento de Contratos, solamente se han registrado algunos avances (ver más en la Tabla 21).

Tabla 21: Facilidad de Hacer Negocios en Bolivia, 2016-2017

Tópicos	2017	2016	Cambio
Iniciar un Negocio	177	176	↓ 1
Obtener Licencias de Construcción	152	142	↓ 10
Obtener Electricidad	99	95	↓ 4
Registrar Propiedades	139	142	↑ 3
Obtener Crédito	133	127	↓ 6
Proteger Inversores	137	136	↓ 1
Pagar Impuestos	186	186	Sin cambio
Comerciar Entre Fronteras	98	96	↓ 2
Cumplimiento de Contratos	128	134	↑ 6
Resolver la Insolvencia	96	96	Sin cambio

Nota: Los indicadores Doing Business 2017 clasifican de 1 (tipe) a 190 (fondo) entre otros países. Las clasificaciones dicen mucho acerca del entorno comercial pero no miden todos los aspectos que rodean a los negocios y que son de interés para las firmas y los inversionistas y afectan la competitividad de la economía. De todas maneras, una clasificación alta ciertamente significa que el gobierno ha creado un ambiente regulatorio conducente a la operación de un negocio.

Fuente: [Banco Mundial & IFC, Doing Business 2017, Perfil Económico: Bolivia](#)

El entorno de la gobernabilidad de Bolivia tiene pocas tendencias positivas y muchas negativas en el período comprendido entre 2011 y 2016 (Tabla 22). El indicador Estabilidad Política muestra alguna mejoría. Se ha notado que, en especial, el Estado de Derecho, la Efectividad del Gobierno y el Control de la Corrupción cayeron al menos siete puntos porcentuales en los porcentajes de las clasificaciones. El indicador del Estado de Derecho también tiene una clasificación muy baja.

Tabla 22: Indicadores de Gobernabilidad en Bolivia
 2011-2016, Puntaje & percentiles, y cambio

Indicador	2011	2016	Cambio
Voz & Rendición de Cuentas	-0.07/ 47%	-0.01/ 47%	Sin cambio
Estabilidad Política	-0.42/ 33%	-0.21 / 38%	↑
Efectividad del Gobierno	-0.47/ 40%	-0.57 / 33%	↓
Calidad Regulatoria	-0.76/ 24%	-0.92 / 17%	↓
Estado de Derecho	-0.98/ 17%	-1.20 /9.6%	↓
Control de la Corrupción	-0.57/ 34%	-0.71 / 27%	↓

Nota: Los Indicadores de Gobernabilidad califican de -2.5 a 2.5 mientras que los percentiles clasifican de 0 (lo más bajo) a 100 (lo más alto).⁶⁷

Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de la Gobernabilidad Mundial](#)

COMERCIO

Bolivia tiene un amplio sector exportador con grandes excedentes comerciales pero sus actividades han bajado en los últimos años. El país ha experimentado un déficit comercial desde 2014 (es decir, comercio internacional donde las importaciones de un país exceden a las exportaciones) que llegó al punto máximo de 7 puntos porcentuales en 2016 (Tabla 23).

Tabla 23: Comercio e Inversión Extranjera Directa (FDI) en Bolivia, 2016

Exportaciones	US\$ 8.3 millardos 25 % del PIB
Importaciones	US\$ 11 millardos 32 % del PIB
Flujo de FDI (2015)	US\$ 503 millones 1.5% del PIB
Acciones FDI	US\$ 12 millardos 33 % del PIB

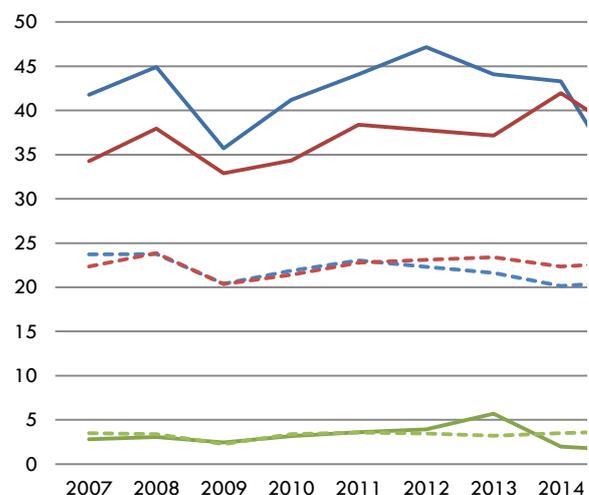
Nota: Inversión extranjera directa (FDI) es una inversión que hace una compañía o un individuo en un país en intereses comerciales en otro país, ya sea estableciendo operaciones comerciales o adquiriendo valores comerciales en el otro país, por ejemplo, tenencia o control de valores en una empresa extranjera.

Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial](#); [Conferencia de Comercio y Desarrollo de Naciones Unidas](#)

Los cambios de los precios internacionales del petróleo a finales de 2014 afectaron los flujos comerciales del país y golpearon duramente el precio que recibe Bolivia por el gas exportado, causando pérdidas en los ingresos fiscales del gobierno (Gráfica 26). El sector bancario y el sector de la construcción sustentaron el crecimiento económico relativamente alto que Bolivia experimentaba entonces, evitando que se profundizara la recesión provocada por el déficit comercial.

Las inversiones extranjeras directas (FDI) crecían constantemente, llegando a su punto máximo de 5.7% del PIB en 2013. Sin embargo, la tasa bajó rápidamente debido a la crisis en los sectores de minería e hidrocarburos y al conflicto entre segmentos sociales. En 2015 se promulgó la Ley para la Promoción de la Inversión que aseguraba la no nacionalización de otras industrias con el propósito de mejorar el clima de la inversión.

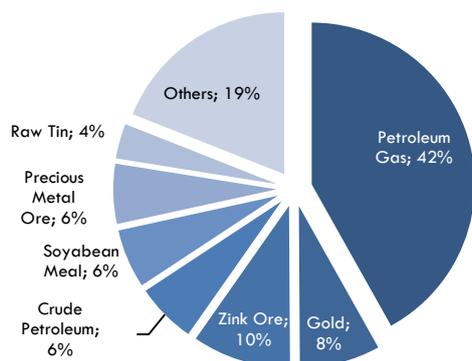
Gráfica 26: Exportaciones, Importaciones e Inversión Extranjera Directa (FDI), % del PIB, 2007-2016
 Bolivia y América Latina & El Caribe (LAC)



Fuente: [Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial](#)

El gas licuado representaba el 42% de las exportaciones totales de Bolivia y contribuyó a más de la mitad del presupuesto del gobierno. Esto indica que la economía del país es muy vulnerable al precio internacional de los productos básicos que es tan volátil. La 27 ofrece más detalles de la participación de los principales productos de exportación de Bolivia.

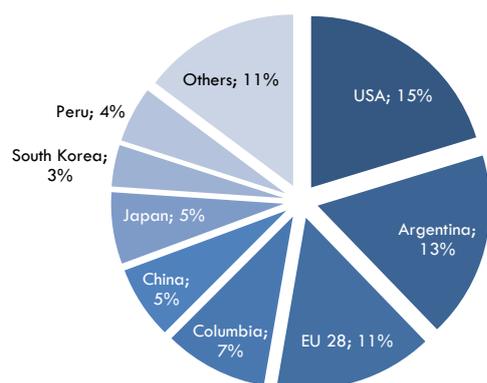
27: Participación de los principales productos de exportación de Bolivia, 2015



Fuente: [OEC, Bolivia](#)

Los principales mercados de Bolivia son Brasil (26%), EUA (15%), Argentina (13%) y la Unión Europea (UE28) (11%) (Gráfica 28).

Gráfica 28: Los principales mercados de exportación de Bolivia, 2016



Fuente: [Comisión Europea, DG TRADE, Relaciones Bilaterales Estadísticas](#)

Tratados de Comercio

En septiembre de 1990 fue ratificada la adhesión de Bolivia al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), y en 1995 la membresía de Bolivia en la Organización Mundial del Comercio (OMC).

El comercio de Bolivia con los países vecinos está creciendo, debido en parte a la negociación de varios tratados preferenciales de comercio a nivel regional: Bolivia es parte de la Comunidad Andina, una unión aduanera que incluye también a Colombia, Ecuador y Perú. La Comunidad Andina establece un Consejo de Asesoría Laboral. Incluye asimismo la cooperación social en áreas tales como seguridad social y el reconocimiento de los certificados de educación.⁶⁸

Bolivia se beneficia del Sistema de Preferencias Generalizadas de los Estados Unidos (GSP). GSP es un beneficio comercial unilateral del gobierno de U.S.A. que permite el acceso a algunos productos libre de aranceles. Un país puede ser retirado si viola los Criterios Laborales Centrales de la OIT o no toma medidas para hacerlos respetar. Cada país pasa por una revisión anual del gobierno de U.S.A. Bolivia es uno de los mayores exportadores bajo el arreglo GSP de E.U.A., con cerca de US\$128 millones exportados dentro de este plan.⁶⁹

Bolivia también se beneficia del régimen especial de incentivos GPS+ de la UE, el cual permite acceso a la mayoría de productos sin aranceles y sin cuotas. Para que se pueda otorgar y continuar otorgando el GSP+ a un país, éste debe ratificar e implementar efectivamente las convenciones de derechos humanos y ambientales, así como las ocho Convenciones Centrales de la OIT. El Parlamento Europeo y el Consejo Europeo examinarán a cada beneficiario cada dos años.⁷⁰ Bolivia fue analizada con respecto a su aplicación de las convenciones sobre drogas.⁷¹

Canadá, Japón, Noruega, Rusia, Australia y Suiza tienen un acuerdo bilateral con Bolivia. El país tiene además tratados de libre comercio con Chile, Méjico y Cuba.

En 2002, Bolivia se adhirió al Mercado Común del Sur (MERCOSUR), un "área de libre residencia" que permite a los ciudadanos de esos países obtener la residencia y trabajar sin visa en los países participantes. Los miembros plenos son Argentina, Brasil, Paraguay, Venezuela y Uruguay. MERCOSUR ha eliminado virtualmente las barreras arancelarias y no arancelarias en la mayor parte del comercio intrarregional entre miembros con la implementación de un sistema de Arancel Externo Común (CET). Los asociados gozan de reducciones de aranceles pero no están sujetos al sistema CET.⁷²

Zonas de Libre Comercio (FTZs)

Las fuentes argumentaron que a 2015 habían nueve zonas de libre comercio en Bolivia, de las cuales seis estaban funcionando, a saber El Alto (sirviendo a La Paz), Puerto Aguirre, Cochabamba, Santa Cruz, Oruro y Desaguadero. La mayoría se encontraba en ciudades de las zonas fronterizas bolivianas. El objeto de establecer las FTZs fue facilitar las actividades comerciales e industriales de las compañías internacionales.⁷³

Las transacciones de las compañías en las FTZs estaban exentas de aranceles e impuestos nacionales. El Consejo Nacional de Zonas de Libre Comercio (CONZOF) supervisa todas las zonas industriales y de libre comercio y autoriza las operaciones.

Con base en las limitaciones de disponibilidad de datos, las FTZs empleaban a 48,000 empleados en 2007 (3.3% del total de empleados) y exportaba

US\$59 millones (1.1% del total de las exportaciones). Expresado de forma diferente, las FTZs tenían una importancia muy limitada para la economía y el mercado laboral. Los principales sectores eran los de artículos de cuero los textiles; los principales mercados eran EUA, Chile y Perú.⁷⁴

ANEXO: DATOS ADICIONALES

Tabla 24: Sindicatos Afiliados en Bolivia

Sindicato / Centrales Sindicales	Afiliación nacional	Total Miembros	Mujeres Miembro	Cuotas US\$ por mes
COB - Central Obrera Boliviana	N/a	2,000,000	-	-
CSTSPB - Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia (trabajadores en el servicio de la salud pública) *	COB	13,000	-	0.7
CONMERB - Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (maestros rurales)	COB	60,000	70 %	0.7
CTEUB - Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia (maestros urbanos)	COB	95,000	60 %	4.4
CSUTCB - Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (unión de campesinos de las alturas y valles)	COB	100,000	-	-
FENATRAM - Federación Nacional de Trabajadores Municipales de Bolivia	COB	20,000	-	-
FNMCB-BS - Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia – Bartolina Sisa (unión de mujeres campesinas)	COB	-	-	-
CSCIB - Confederación Sindical de Comunidades Interculturales de Bolivia (migrantes de las comunidades campesinas indígenas del Altiplano y de los valles)	COB	-	-	-
FSTMB - Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (mineros)	COB	-	-	-
FNCMB - Federación Nacional cooperativistas Mineros de Bolivia	COB	-	-	-
CGTFB - Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (Trabajadoras de la industria: textil, bebidas, alimentos, vestimenta, material de construcción, etc.)	COB	-	-	-
Gremiales - Confederación de Trabajadores Gremiales de Bolivia (asociación de trabajadores informales o por cuenta propia)	COB	-	-	-
CUB - Confederación de estudiantes Universitarios de Bolivia	COB	-	-	-
MST - Movimiento Sin Tierra	No af. a COB	-	-	-
FEJUVE - Federación de Juntas Vecinales (urbana)	No af. a COB	-	-	-

* La CSTSPB afilia a trabajadores/as enfermeras no licenciadas, trabajadores en rayos X, camilleros, personal administrativos de hospitales y postas sanitarios, choferes de ambulancias, etc.).

Fuente: Consejo de la LO/FTF, ICTUR & <http://www.boliviainfoforum.org.uk>

Tabla 25: Lista de leyes relacionadas con el trabajo que han sido aprobadas en Bolivia, 2014-2017 (Octubre)

Tipo de ley	Legislación
2014	
Disposiciones generales	Ley núm. 622, de 29 de diciembre de 2014, de Alimentación Escolar en el Marco de la Soberanía Alimentaria y la Economía Plural
	Decreto Supremo núm. 2167, de 29 de octubre de 2014, que aprueba la Política de Alimentación y Nutrición
	Ley núm. 516 de promoción de inversiones
Eliminación del trabajo infantil, protección de niños y jóvenes	Ley núm. 548 que dicta el Código Niña, Niño y Adolescente
Política del empleo, promoción del empleo y servicios del empleo	Decreto Supremo núm. 1959 que crea el Programa de Empleo Temporal (PET)
	Decreto Supremo núm. 1893 que reglamenta la Ley núm. 223 general para personas con discapacidad
Cooperativas	Decreto Supremo núm. 1995 que dicta el Reglamento de la Ley núm. 356, Ley General de Cooperativas
Salud y seguridad ocupacional	Decreto supremo núm. 2235, de 31 de diciembre de 2014, que modifica el Decreto Supremo núm. 1557, de 10 de abril de 2013, que reglamenta la Ley núm. 315, de 10 de diciembre de 2012, de Seguro Privado de Vida e Invalidez Permanente por Accidentes, Enfermedades en General u Otras Causas, para las trabajadoras y los trabajadores de la Prensa de Bolivia "Hermanos Peñasco Layme", modificada por la Ley núm. 554, de 1 de agosto de 2014
	Ley núm. 573, de 11 de septiembre de 2014, que norma el acceso a los beneficios del Sistema Integral de Pensiones con reducción de edad para trabajos en condiciones insalubres
	Ley núm. 554, de 1 de agosto de 2014, que modifica la Ley núm. 315, de 10 de diciembre de 2012
Seguridad social (normas generales)	Decreto supremo núm. 2235, de 31 de diciembre de 2014, que modifica el Decreto Supremo núm. 1557, de 10 de abril de 2013, que reglamenta la Ley núm. 315, de 10 de diciembre de 2012, de Seguro Privado de Vida e Invalidez Permanente por Accidentes, Enfermedades en General u Otras Causas, para las trabajadoras y los trabajadores de la Prensa de Bolivia "Hermanos Peñasco Layme", modificada por la Ley núm. 554, de 1 de agosto de 2014
	Ley núm. 622, de 29 de diciembre de 2014, de Alimentación Escolar en el Marco de la Soberanía Alimentaria y la Economía Plural
	Decreto Supremo núm. 2152, de 22 de octubre de 2014, que reglamenta el pago de aguinaldo a los beneficiarios de la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad)
	Ley núm. 573, de 11 de septiembre de 2014, que norma el acceso a los beneficios del Sistema Integral de Pensiones con reducción de edad para trabajos en condiciones insalubres
	Ley núm. 562, de 27 de agosto de 2014, que establece el pago de aguinaldo a los beneficiarios de la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad)
	Decreto Supremo núm. 1888 que complementa y modifica el Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley núm. 065 de pensiones en materia de prestaciones de vejez, prestaciones solidarias de vejez, prestaciones por riesgos, pensiones por muerte derivadas de éstas y otros beneficios, aprobado por Decreto Supremo núm. 0822, de 16 de marzo de 2011
Trabajadores migrantes	Decreto Supremo núm. 1923 que reglamenta la Ley núm. 370 de migración
Pueblos indígenas y tribales	Ley núm. 502 de ampliación del plazo y modificación a la Ley núm. 337 de apoyo a la producción de alimentos y restitución de bosques
Categorías específicas de trabajadores	Ley núm. 545, de 14 de julio de 2014, que ratifica el Convenio núm. 167 (Convenio Sobre Seguridad y Salud en la Construcción) de la Organización Internacional del Trabajo
	Ley de minería y metalurgia
2015	
Disposiciones generales	Decreto Supremo núm. 2483, de 26 de agosto de 2015, que crea el Fondo de Desarrollo Indígena y dispone la liquidación del Fondo de Desarrollo para los Pueblos Indígenas, Originarios y Comunidades Campesinas (FDPPIOYCC)
Libertad de asociación, convenios colectivos y relaciones industriales	Decreto Supremo núm. 2349, de 1 de mayo de 2015, sobre el trámite de la personalidad jurídica de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras cuyo objeto sea la defensa de sus derechos laborales
Educación, orientación vocacional y capacitación	Decreto Supremo núm. 2506, de 2 de septiembre de 2015, que regula el subsidio de incentivo a la permanencia escolar denominado Bono "Juancito Pinto", para el año 2015
Condiciones de empleo	Decreto Supremo núm. 2348, de 1 de mayo de 2015, que establece los requisitos y

	procedimientos que deberán cumplir las empresas públicas y las empresas en las cuales el Estado tenga mayoría accionaria, para beneficiar a sus trabajadoras y trabajadores del incremento salarial
Seguridad social (normas generales)	Ley núm. 754, de 27 de octubre de 2015, que establece una dotación gratuita de medicamentos anti hemofílicos para pacientes que no cuentan con seguro de salud y que reciben tratamiento en establecimientos de salud públicos
	Decreto Supremo núm. 2480, de 6 de agosto de 2015, que instituye el "Subsidio Universal Prenatal por la Vida"
Protección de maternidad	Decreto Supremo núm. 2480, de 6 de agosto de 2015, que instituye el "Subsidio Universal Prenatal por la Vida"
Pueblos indígenas y tribales	Decreto Supremo núm. 2483, de 26 de agosto de 2015, que crea el Fondo de Desarrollo Indígena y dispone la liquidación del Fondo de Desarrollo para los Pueblos Indígenas, Originarios y Comunidades Campesinas (FDPPIOYCC)
Categorías específicas de trabajadores	Ley núm. 721, de 12 de agosto de 2015, que reconoce trabajos insalubres del sector minero
	Decreto Supremo núm. 2348, de 1 de mayo de 2015, que establece los requisitos y procedimientos que deberán cumplir las empresas públicas y las empresas en las cuales el Estado tenga mayoría accionaria, para beneficiar a sus trabajadoras y trabajadores del incremento salarial
2016	
Disposiciones generales	Ley núm. 798, de 25 de abril de 2016, que modifica los artículos 1, 2 y 3 de la Ley núm. 252, de 3 de julio de 2012
Cooperativas	Ley núm. 823, de 19 de agosto de 2016, que modifica la Ley núm. 356, de 11 de abril de 2013, General de Cooperativas
Educación, orientación vocacional y capacitación	Ley núm. 842, de 12 de octubre de 2016, que ratifica el "Acuerdo sobre la Creación e Implementación de un Sistema de Acreditación de Carreras Universitarias para el Reconocimiento Regional de la Calidad Académica de las respectivas titulaciones en el MERCOSUR y Estados Asociados"
Pueblos indígenas y tribales	Ley núm. 813, de 12 de Julio de 2016, que crea la Unidad Territorial "Territorio Indígena Originario Campesino de Raqaypampa"
Salud y seguridad ocupacional	Decreto Supremo núm. 2936, de 5 de octubre de 2016, que reglamenta la Ley núm. 545, de 14 de julio de 2014, que ratifica el Convenio núm. 167 "Convenio Sobre Seguridad y Salud en la Construcción", de la Organización Internacional del Trabajo – OIT
Categorías específicas de trabajadores	Decreto Supremo núm. 2950, de 14 de octubre de 2016, que instituye incentivos a maestras y maestros que participen en el desarrollo de los procesos educativos de la "Educación Sociocomunitaria en Casa para Personas con Discapacidad" a desarrollarse en el Sistema Educativo Plurinacional
	Decreto Supremo núm. 2936, de 5 de octubre de 2016, que reglamenta la Ley núm. 545, de 14 de julio de 2014, que ratifica el Convenio núm. 167 "Convenio Sobre Seguridad y Salud en la Construcción", de la Organización Internacional del Trabajo – OIT
2017	
General provisions	Ley núm. 997, de 13 de noviembre de 2017, que modifica la Ley núm. 370 de 8 de mayo de 2013, de Migración
	Ley núm. 936, de 3 de mayo de 2017, que establece modificaciones e incorporaciones a la Ley núm. 708 de 25 de junio de 2015, de Conciliación y Arbitraje
Equality of opportunity and treatment	Ley núm. 977, de 26 de septiembre de 2017, de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad
Seguridad social (normas generales)	Ley núm. 959, de 19 de junio de 2017, que promueve la implementación de programas y proyectos de vivienda social
	Ley núm. 922, de 29 de marzo de 2017, que establece la libre afiliación al subsector público de salud
	Ley núm. 890, de 26 de enero de 2017, que modifica el artículo 8 del Decreto Ley núm. 13214 de 24 de diciembre de 1975, elevado al rango de Ley mediante la Ley núm. 006 de 1 de mayo de 2010, en cuanto al "Aviso de Baja de Asegurado"

Fuente: [OIT, NATLEX, Perfil de País Bolivia, Leyes Básicas](#)

Tabla 26: Convenciones de la OIT Ratificadas en Bolivia

Tema y/o derecho	Convención	Fecha de ratificación
Convenciones Fundamentales		
Liberad de asociación y negociación colectiva	C087 – Libertad de Asociación y Protección del Derecho a la Sindicación, 1948	1965
	C098 – Derecho a Sindicación y Negociación Colectiva, 1949	1973
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	C029 – Convención sobre Trabajo Forzoso, 1930	2005
	C105 – Convención sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957	1990
Abolición efectiva del trabajo infantil	C138 – Convención sobre la Edad Mínima, 1973	1997
	C182 – Convención sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999	2003
Eliminación de la discriminación en el empleo	C100 – Convención sobre Igual Remuneración, 1951	1973
	C111 – Convención sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958	1977
Convenciones de Gobernabilidad		
Inspección de Trabajo	C081 – Convención sobre la Inspección de Trabajo, 1947	1973
	C129 – Convención sobre la Inspección de Trabajo (Agricultura), 1969	1977
Política del empleo	C122 – Convención sobre la Política del Empleo, 1964	1977
Tripartidismo	C144 – Convención sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales de Trabajo), 1976	No ratificada
Convenciones actualizadas		
Tiempo de Trabajo	C014 – Convención sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (No. 14)	1954
	C106 – Convención sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957	1973
Eliminación del trabajo infantil y protección de niños y jóvenes	C077 – Convención sobre el Examen Médico de los Jóvenes (Industria), 1946	1973
	C078 – Convención sobre el Examen Médico de los Jóvenes (Ocupación No-Industrial), 1946	1973
	C124 – Convención sobre el Examen Médico de los Jóvenes (Trabajo subterráneo), 1965	1977
Salarios	C095 – Convención sobre la Protección de Salarios, 1949	1977
	C131 – Convención sobre el Salario Mínimo, 1970	1977
Seguridad social	C102 – Convención sobre Seguridad Social (Normas Mínimas), 1952	1977
	C118 – Convención sobre Igualdad de Tratamiento (Seguridad Social), 1962	1977
	C121 – Convención sobre Prestaciones de Heridas en el Empleo, 1964	1977
	C128 – Convención sobre Beneficios de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes, 1967	1977
	C130 – Convención sobre Atención Médica y Prestaciones de Salud, 1969	1977
Salud y Seguridad Ocupacional	C120 – Convención sobre Higiene (Comercio y Oficinas), 1964	1977
	C162 – Convención sobre Asbestos, 1986	1990
	C167 – Convención sobre Salud y Seguridad en la Construcción, 1988	2015
Igualdad de oportunidades	C156 – Convención sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981	1998
Política del empleo	C159 – Convención sobre Rehabilitación Vocacional y Empleo (Discapacitados), 1983	1996
Administración e inspección del trabajo	C160 – Convención de Estadísticas Laborales 1985	1990
Pueblos indígenas y tribales	C169 – Convención de Pueblos indígenas y Tribales, 1989	1991
Categorías específicas de trabajadores	C189 – Convención de Trabajadores del Hogar, 2011	2013
<p><i>Convenciones Fundamentales son las ocho Convenciones más importantes de la OIT. Cubren cuatro principios fundamentales y los derechos en el trabajo, lo cual es equivalente a los derechos humanos en el lugar de trabajo.</i></p> <p><i>Convenciones de Gobernabilidad son cuatro convenciones que la OIT designó como importantes en la construcción de instituciones y aptitudes que sirven para promover el empleo. En otras palabras, las convenciones que promueven un mercado laboral bien reglamentado y funcionando bien.</i></p> <p><i>Adicionalmente, existen 71 convenciones que la OIT considera "actualizadas" y promueve activamente.</i></p> <p>Fuente: OIT, NORMLEX, Perfiles de País</p>		

REFERENCIA

- ¹ [Younionize, Global Union Directory, Bolivia](#)
- ² [Consejo de la LO/FTF basado en consultas](#)
- ³ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ⁴ [CONMERB, Informe Narrativo de Progreso de la Contraparte, 1er semestre, 2017 & ITUC, Encuesta sobre violaciones de los derechos sindicales, Bolivia](#)
- ⁵ [CEPB, afiliadas](#)
- ⁶ <http://www.cepb.org.bo>
- ⁷ [IFLR1000, Bolivia 2015: Legislation changes and developments, October 15, 2014](#)
- ⁸ [CEPB, Memoria Anual 2015](#)
- ⁹ [La Voz de Tarija, Empresarios demandan al Gobierno participar en negociación con la COB sobre incremento salarial, Abril 17, 2017](#)
- ¹⁰ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ¹¹ [ILO, NATLEX, Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 elevado a ley el 8 de diciembre de 1942 por el que se dicta la Ley General del Trabajo](#)
- ¹² [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ¹³ [Investment treaty, Conciliation and Arbitration Law: Times of Change in Investment Protection in Bolivia, November 2015](#)
- ¹⁴ [ILO, NATLEX, Nueva Constitución Política del Estado](#)
- ¹⁵ [Carnegie Endowment for International Peace, Challenges to Democracy Promotion: The case of Bolivia, 2011](#)
- ¹⁶ [ILO, International Labour Conference, 101st Session, 2012, ILC.101/III/1B](#)
- ¹⁷ [ILO, NATLEX, Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 elevado a ley el 8 de diciembre de 1942 por el que se dicta la Ley General del Trabajo](#)
- ¹⁸ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ¹⁹ [Los Tiempos, Gobierno alerta que eliminación de artículo 12 perjudicará a los trabajadores, March 27, 2017](#)
- ²⁰ [ILO, NATLEX, Ley núm. 342 de la juventud, 2013](#)
- ²¹ [International Service, The New Child Labour Law in Bolivia – A brief analysis, September 1, 2014](#)
- ²² [ILO, NATLEX, Ley núm. 341 de participación y control social, 2013](#)
- ²³ [ILO, NATLEX, Country Profile Bolivia, Basic Laws](#)
- ²⁴ [ITUC, Survey of violations of trade union rights, Bolivia](#)
- ²⁵ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2015](#)
- ²⁶ [ILO, NATLEX, Country Profile, Ratifications for Bolivia](#)
- ²⁷ [ILO, Snapshot ILO in Action, Domestic workers](#)
- ²⁸ [ITUC, Global Rights Index 2017](#)
- ²⁹ [ITUC, Survey of violations of trade union rights, Bolivia](#)
- ³⁰ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ³¹ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ³² [Walk Free Foundation](#)
- ³³ [IFC & World Bank, Doing business, Methodology](#)
- ³⁴ [Hippert, Christine. "Women's Studies International Forum." Women's spaces, gender mainstreaming, and development priorities: Popular participation as gendered work in rural Bolivia. 34. \(2011\): 498-508](#)
- ³⁵ [ILO, Press Release, ILO calls for strengthening labour inspection worldwide, 16 November 2006](#)
- ³⁶ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ³⁷ [INE, Notas de Prensa y Monitoreo, Abril 2017](#)
- ³⁸ [Mining.com, Bolivia passes mining law that bans partnerships with multinationals, June 5, 2014](#)
- ³⁹ [IOM, Perfil Migratorio de Bolivia, 2012](#)
- ⁴⁰ [ITUC, Equal Times, Zara uses slave labour in Argentina, 15 May 2013](#)
- ⁴¹ [IOM, Migration Profile of Bolivia Calls for Policy Debate, June 2012](#)
- ⁴² [IOM, Where We Work, Bolivia](#)
- ⁴³ [INE, La Encuesta de Hogares 2012, 2015](#)
- ⁴⁴ [IMF, Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean, 2008](#)
- ⁴⁵ [World Bank, Economic Policy in Latin America and the Caribbean, Bolivia: Policies for Increasing Firms' Formality and Productivity, 2008](#)
- ⁴⁶ [INESAD, Costos Laborales Economía Informal y Reformas a la Legislación Laboural en Bolivia, Serie de Documentos de Trabajo sobre Desarrollo, December 2011](#)
- ⁴⁷ [ILO, NORMLEX, Observation \(CEACR\) - adopted 2011, published 101st ILC session \(2012\), Minimum Age Convention, 1973 \(No. 138\) Bolivia, Plurinational State of \(Ratification: 1997\)](#)
- ⁴⁸ [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2015](#)
- ⁴⁹ [ILO, ILO's concerns regarding new law in Bolivia dealing with child labour, July 28, 2014](#)
- ⁵⁰ [The Guardian, Bolivia's child workers unite to end exploitation, November 27, 2012](#)
- ⁵¹ [World Economic Forum, Insight Report, The Global Gender Gap Report 2016](#)
- ⁵² [U.S. Department of State, Annual Country Reports on Human Rights Practices, 2016](#)
- ⁵³ [Youthpolicy.org, Factsheets, Bolivia](#)
- ⁵⁴ [World Bank, Improved Employment Options for 1.5 Thousand Bolivian Youth, May 15, 2014](#)
- ⁵⁵ [Mi Primer Empleo Digno, Estadísticas](#)

⁵⁶ [World Bank, Providing Opportunities for Poor Children and Youth in Bolivia, March 22, 2017](#)

⁵⁷ [Barro, Robert and Jong-Wha Lee, April 2010, "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010." NBER Working Paper No. 15902](#)

⁵⁸ [ILO, International Labour Conference, 101st Session, 2012, ILC.101/III/1B](#)

⁵⁹ [Connecting Vocational Training Centers in Bolivia and boosting training Performance](#)

⁶⁰ [NUFFIC, Lessons learned on improving the quality and relevance of vocational training through ICT, October 31, 2013](#)

⁶¹ [NUFFIC, Lessons learned on improving the quality and relevance of vocational training through ict, october 31, 2013](#)

⁶² [ECLAC, Social protection system in Latin America and the Caribbean: Plurinational State of Bolivia, September 2013](#)

⁶³ [ECLAC, Social protection systems in Latin America and](#)

[the Caribbean: Plurinational State of Bolivia, 2013](#)

⁶⁴ [MEPF, La Ley de Modificación de la Ley de Pensiones incrementa la Pensión Solidaria, Boletín Informativa de la Ley de Pensiones](#)

⁶⁵ [NACLA, Bolivia: New Pension Law Lowers Retirement Age, Raises Expectations](#)

⁶⁶ [World Bank & IFC, Doing Business, Methodology](#)

⁶⁷ [World Bank, The Worldwide Governance Indicators, Methodology and Analytical Issues, Policy Research Working Paper 5430, 2010](#)

⁶⁸ [Andean Community, Cartagena Agreement](#)

⁶⁹ [Office of the United States Trade Representative, Generalized System of Preferences \(GSP\)](#)

⁷⁰ [EC, DG TRADE, Development, Generalized System of Preferences \(GSP\)](#)

⁷¹ [EC, DG TRADE, Memo on the termination of GSP+ Investigation on Bolivia, 19 March 2013](#)

⁷² [U.S. Department of Trade, Bolivia - Trade Agreements](#)

⁷³ [U.S. Department of State, 2015 Investment Climate Statement, June 2015](#)

⁷⁴ [ILO database on export processing zones \(revised\), 2007](#)