



EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES MINERAS DE BOLIVIA

SERVICIO PLURINACIONAL DE LA MUJER Y DE LA DESPATRIARCALIZACIÓN
“ANA MARÍA ROMERO”



**EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO
DE LA NORMATIVA QUE REGULA
LOS DERECHOS LABORALES DE
LAS MUJERES MINERAS DE BOLIVIA**

WENDY JHAEL PÉREZ SALINAS
- Directora General Ejecutiva -
Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización
"Ana María Romero"

REALIZADO POR:
Unidad de Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Área de Comunicación Estratégica

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES.....	6
1.1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.....	8
1.3. ENFOQUE ESTRATÉGICO.....	8
1.4. OBJETIVOS.....	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	9
2. MARCO NORMATIVO DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.....	9
2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL.....	9
2.2. NORMATIVA NACIONAL.....	10
2.3. NORMATIVA REFERENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL.....	12
3. ANÁLISIS DEL SECTOR.....	13
3.1. LA MINERÍA Y SU INCIDENCIA EN LA ECONOMÍA DE BOLIVIA.....	13
3.2. SECTORES DE LA MINERÍA.....	15
3.3. ACTORES QUE PARTICIPAN EN EL SECTOR MINERO.....	18
3.4. IMPACTO DE LA MINERÍA AL MEDIO AMBIENTE.....	19
4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL TRAVÉS DE LAS INSTANCIAS PÚBLICAS DEL NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO.....	21
4.1. DERECHO AL TRABAJO.....	21
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO.....	26
4.3. DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	33
4.4. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.....	34
4.5. VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL HACIA LA MUJER MINERA.....	36
4.6. POLÍTICAS PÚBLICAS.....	39
5. ARTICULACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DERECHO LABORAL AL PDES Y PSDI.....	50
6. CONCLUSIONES.....	51
7. RECOMENDACIONES.....	54
8. ANEXOS.....	55

ABREVIATURAS

- **MTEPS:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- **SEPMUD:** Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización “Ana María Romero”
- **AJAM:** Autoridad Jurisdiccional Administrativa Minera
- **FSTMB:** Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia
- **CEIMM:** Centro de Investigaciones Minero Metalúrgicas
- **FOFIM:** Fondo de Financiamiento para la Minería Cooperativa
- **FAREMIN:** Fondo de Apoyo a la Reactivación de la Minería Chica
- **COMIBOL:** Corporación Minera de Bolivia
- **SENARECOM:** Servicio Nacional de Registro y Control de Comercialización de Minerales y Metales
- **SERGEOMIN:** Servicio Geológico Minero
- **MMM:** Ministerio de Minería y Metalurgia
- **PSDI:** Plan Sectorial de Desarrollo Integral
- **PDES:** Plan de Desarrollo Económico y Social
- **PAE:** Programa de Apoyo al Empleo
- **LGHSOB:** Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Exportaciones de minerales, por gestión (2020-2024)	13
Ilustración 2: Regalías – aportes por sector minero.....	14
Ilustración 3: Distribución de regalías mineras por departamento, gestión 2023.....	14
Ilustración 4: Distribución del estado de situación civil de las mujeres que trabajan en las minas y canteras, en porcentajes, gestión 2021.....	15
Ilustración 5: Porcentaje de empresas mineras privadas, por departamentos, gestión 2024.....	16
Ilustración 6: Número de mujeres y hombres que trabajan en las empresas privadas, por departamento.....	17
Ilustración 7: Importación de mercurio Período 2013-2022 y avance al mes de octubre de 2023.....	20
Ilustración 8: Número de mujeres insertas laboralmente en empresas mineras públicas.....	22
Ilustración 9: Número de mujeres insertas laboralmente en las empresas mineras privadas, más influyentes en la gestión 2023.....	23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Número de mujeres versus hombres que están trabajando en las empresas mineras públicas, por departamento.....	16
Tabla 2: Estructura del sector cooperativistas minero.....	18
Tabla 3: Número de cooperativas mineras registradas en la Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas.....	18
Tabla 4: Nivel de cumplimiento del derecho al trabajo a favor de las mujeres mineras (acceso, trato igualitario en el trabajo y remuneración).....	26
Tabla 5: Nivel de cumplimiento de las condiciones de trabajo.....	28
Tabla 6: Información reportada por el MTEPS sobre los derechos de la seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo	30
Tabla 7: Nivel de cumplimiento sobre los derechos de la seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo.....	32
Tabla 8: Derechos laborales colectivos	34
Tabla 9: Nivel de cumplimiento sobre los derechos de la maternidad de las mujeres en el trabajo.....	36
Tabla 10: Avances en la eliminación de la violencia y acoso laboral hacia las mujeres.....	38
Tabla 11: Acciones desarrolladas por el Ministerio de Minería y Metalurgia a favor de las mujeres indígenas y las poblaciones vulnerables.....	40
Tabla 12: Resumen del nivel de cumplimiento de las normativas de derecho laboral desde las entidades públicas.....	41
Tabla 13: Articulación de políticas públicas en materia de derechos laborales con el PDES y PSDI.....	50



1.1. INTRODUCCIÓN

La actividad minera en el país tiene una importante participación en la estructura económica-productiva del Estado, pues la misma representa en promedio el 8% del Producto Interno Bruto constituyéndose en uno de los sectores cruciales generadores de más de 140.000 empleos, de las cuales solo alrededor de 10.000 se desarrollan en medio del respeto a los derechos laborales y condiciones de seguridad¹.

El crecimiento del sector minero ha cobrado relevancia en diversos periodos de la historia boliviana y, en la actualidad, es un sector que puede determinar el curso del crecimiento económico del país. Según el estudio “Minería en Bolivia: Implicancias en el comercio y producción” realizado por el Banco Central de Bolivia en la gestión 2019, la tasa de crecimiento promedio de este sector fue de 0,13% entre 1994 y 2005 y de 7,1% para el período 2006 – 2018. A pesar de que este promedio fue elevado, entre 2010-2015 el desarrollo del sector experimentó una etapa de menor dinamismo, donde la producción se contrajo en los años 2010, 2012 y 2015 (con tasas negativas de -5,0; -9,2% y -1,0%, respectivamente), esto debido a la fluctuación de los precios internacionales de este mineral. Sin embargo y pese a que el sector minero es generador de fuentes de empleos y de regalías para el desarrollo del país, los empleos directos generados por el sector minero se encuentran altamente masculinizados y la participación femenina se encuentra subvaluada y por debajo del promedio nacional.

Históricamente, la producción de minerales en el país, ha sido liderado por el departamento de Potosí, con la producción de zinc, plomo, plata, estaño y ulexita. Seguidamente se encuentra los departamentos de Oruro, con la producción de estaño, antimonio, plata, zinc y plomo y el Departamento de La Paz, con la producción de cobre, wólfram, antimonio y estaño, de acuerdo a datos del Ministerio de Minería y Metalurgia.

La participación de la mujer en la minería se remonta a la época colonial, donde a finales del siglo XVI, ellas empezaron a realizar trabajos de recolección de minerales, ya con el transcurrir del tiempo ese trabajo se fue masificando de manera paulatina con la aparición de diferentes cooperativas mineras, que fueron instaladas en gran parte del territorio nacional; el trabajo de las mujeres mineras estaba enfocado principalmente en la minería tradicional, explotación de estaño, zinc, plata, plomo, cobre, antimonio, bismuto y otros.

Son mujeres que han sobrevivido a los “barones del estaño”, a las alzas y bajas de los precios internacionales de minerales, a los cambios estructurales de la política minera, mujeres que en su mayoría han sufrido diferentes tipos de vulneraciones de derechos humanos, más aún porque no se las reconocía como mano de obra calificada.

La minería se caracteriza por ser un rubro excesivamente riesgoso y desgastante, las condiciones de trabajo son precarias, con jornadas de trabajo extenuantes debido a los denominados sistemas de turnos en muchos casos de siete días, que traen consigo la privación de compartir con la familia y donde las más afectadas salen a ser las mujeres.

A partir de la gestión 2019, la participación de la mujer en la minería se ha contraído, debido al golpe de estado y las restricciones de movilidad impuestas durante la Pandemia del Covid 19, instaurándose un Estado que vulneraba los derechos socio-laborales de las trabajadoras y los trabajadores; un Estado que desconocía la normativa vigente y la aplicación de la misma; aplicando enfoques neoliberales que velaba por el interés de las empresas privadas, dejando desprotegidos y sin respaldo alguno a las trabajadoras.

Actualmente, la participación de la mujer en la minería se ve limitada principalmente por las brechas de género impuestas por los roles de subordinación, opresión y dominación que ejerce

¹ [https://www.urgente.bo/noticia/la-mejora-del-empleo-en-la-miner%C3%ADa-depender-de-nuevos-proyectos-del-estado-y-la-empresa-Alfredo-Zaconeta-experto-en-la-econom%C3%ADa-del-subsuelo-del-Centro-de-Estudios-para-el-Desarrollo-Laboral-y-Agrario-\(CEDLA\).](https://www.urgente.bo/noticia/la-mejora-del-empleo-en-la-miner%C3%ADa-depender-de-nuevos-proyectos-del-estado-y-la-empresa-Alfredo-Zaconeta-experto-en-la-econom%C3%ADa-del-subsuelo-del-Centro-de-Estudios-para-el-Desarrollo-Laboral-y-Agrario-(CEDLA).)

el sistema patriarcal sobre las mujeres, lo que naturaliza comportamientos discriminatorios y excluyentes hacia las mujeres que limitan su acceso a puestos laborales, al ascenso y a su permanencia en la misma. La baja participación de las mujeres en la minería también obedece a roles que la sociedad asigna al hombre y a la mujer, a la poca experiencia de las mujeres en la operativa minera o la gestión de negocios, a la ausencia de políticas públicas y programas de igualdad en las empresas y cooperativas mineras, los estereotipos discriminatorios contra la mujer, la ausencia de capacitación sobre liderazgo dirigida para mujeres, los sesgos de género en los procesos de contratación y promoción, al desconocimiento de leyes laborales y normas contra la discriminación y la ausencia de reglamentación en las empresas públicas y privada para atender y procesar casos de violencia y acoso laboral.

La presencia femenina en puestos directivos o de liderazgo en las empresas mineras públicas y privadas ha ido aumentando de manera gradual durante la última década. Sin embargo y pese a los avances que ha tenido el país, se observa que las mujeres aun enfrentan barreras no solo de índole cultural si no también barreras legales y administrativas que limitan su acceso a puestos laborales, al ascenso y a su permanencia en la misma.

Los estereotipos de géneros son otra de las barreras que atraviesan las mujeres ya que, por un lado, logran disminuir la probabilidad de que una mujer opte por estudiar carreras científicas, tecnológicas o de ingeniería y por otro lado cuarta la posibilidad de que compulsen por cargos jerárquicos que demandan muchas horas laborales o puestos que demandan mucho desgaste físico y psicológico.

Todas estas barreras y brechas de desigualdad, en nuestro país, ha permitido el surgimiento de un nuevo concepto revolucionario denominado la “despatriarcalización”, el cual busca generar un cambio en la forma de pensar y actuar frente a las opresiones coloniales, capitalistas, neoliberales, sobre mujeres, hombres y la madre tierra, construidas históricamente sobre los cuerpos de las mujeres; para crear relaciones recíprocas, armónicas, sin violencia, explotación, exclusión ni discriminación entre las personas, de las personas con la Madre Tierra y entre comunidades.

En ese sentido, el Estado Boliviano, en el marco de la filosofía del vivir bien con la madre tierra, desde la gestión 2009 vino realizando cambios estructurales en la forma de organización y administración del Estado, de manera tal que todas las personas (hombre y mujeres) puedan vivir en una sociedad donde no haya explotadas ni explotadores, excluidos ni excluidores, marginados ni marginadores, donde vivir en comunidad, en colectividad, en reciprocidad, en solidaridad, y, especialmente, en complementariedad sea el lenguaje común, muestra de ello es la aprobación del Decreto Supremo N° 4958 que con la finalidad de contar con lineamientos para el desarrollo de los procesos de descolonización y despatriarcalización en el Estado Plurinacional de Bolivia, aprobó la Política Plurinacional de Descolonización y Despatriarcalización - PPDD “La Bolivia de Iguales desde Nuestras Diversidades”; la Ley N° 348, que establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien y el Decreto Supremo N° 4401 que tiene por objeto impulsar medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de dichos preceptos, el Estado cuenta con el Ministerio de Minería y Metalurgia quien es la entidad cabeza de sector encargada de desarrollar e implementar políticas a favor de este sector; instancia que con el objetivo de despatriarcalizar el sector minero, durante la presente gestión inicio con la elaboración de un plan que incorpore de manera transversal el enfoque de género en la industria minera, esto considerando que la minería es un sector altamente masculinizado y presenta desafíos particulares para cerrar las históricas brechas de ingreso y permanencia en la minería para las mujeres.

Asimismo, se cuenta con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social quien es la instancia encargada de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres que se dedican a la minería tanto en el sector público, privado como cooperativas; así como, el Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización “Ana María Romero”, que tiene por finalidad monitorear, realizar seguimiento y evaluar el cumplimiento de las políticas públicas hacia la despatriarcalización a favor del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres y promover la erradicación de todo tipo de violencia y formas de discriminación contra la mujer.

En este sentido, el presente documento pretende evaluar el nivel de cumplimiento de las normativas de derecho laboral en el Estado, para el establecimiento de garantías y condiciones óptimas y en igualdad de condiciones laborales y salariales para las mujeres que trabajan en la minería, en el marco de la Política Plurinacional de Descolonización y Despatriarcalización, a partir de la identificación de las normativas nacionales e internacionales emitidas para la protección de los derechos laborales de las mujeres que se dedican a la extracción, explotación y comercialización de minerales; las políticas públicas y programas implementadas por el Estado para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en el sector minero; y las acciones para eliminar la violencia y acoso laboral.

1.2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

La metodología utilizada en la presente evaluación es cualitativa y cuantitativa, la misma contempla dos fases:

Fase 1: Etapa donde se analizó la información de los requerimientos de informes escritos realizados a las instituciones del Estado intervinientes que tienen competencia y atribuciones en la materia, para ver el nivel de cumplimiento.

Fase 2: Etapa donde se analizó la percepción que tienen las mujeres referentes a las acciones que están desarrollando las empresas públicas y privadas para dar cumplimiento a los derechos laborales de las trabajadoras mineras.

En el proceso de evaluación, se abordan los siguientes ejes temáticos:

- Derechos laborales de las mujeres que se dedican a la minería;
- Políticas públicas y programas, que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en el sector minero, libre de violencia y acoso laboral;
- La despatriarcalización del sistema laboral en el país, para el establecimiento de garantías y condiciones óptimas y en igualdad de condiciones laborales y salariales para las mujeres en el sector de la minería.

La población objetiva de análisis son las trabajadoras de empresas mineras públicas y privadas del Estado Plurinacional de Bolivia.

1.3. ENFOQUE ESTRATÉGICO

La presente evaluación tiene como enfoque estratégico la despatriarcalización y descolonización del sistema laboral en el país, para el establecimiento de garantías y condiciones óptimas y en igualdad de condiciones laborales y salariales para las mujeres, en el marco de la Política Plurinacional de Descolonización y Despatriarcalización.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Evaluar el cumplimiento de la normativa que regula los derechos laborales de las mujeres

mineras en Bolivia, mediante un proceso de análisis cuantitativo y cualitativo, para proponer recomendaciones que contribuyan a la toma de decisiones para la protección y ejercicio pleno de los derechos laborales de las mujeres en la minería.

1.4.2. Objetivos específicos

- Valorar el nivel de cumplimiento de la normativa que protege los derechos del trabajo de las mujeres mineras, identificando aspectos como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, trato igualitario en el trabajo e igualdad de remuneración.
- Examinar la efectividad de las políticas públicas implementadas para garantizar el derecho al trabajo y el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres mineras de Bolivia.
- Emitir recomendaciones orientadas a la ejecución de la normativa laboral a favor de las mujeres mineras de Bolivia.

2. MARCO NORMATIVO DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.

2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

El Artículo 410, Parágrafo II de la Constitución Política del Estado, reconoce de manera expresa que, el bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos, por tal sentido a continuación se presenta el marco legal internacional referido al ámbito de las relaciones laborales:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948.**

Este instrumento establece lineamientos para que todos los pueblos y naciones implementen medidas de reconocimiento y aplicación de los derechos y libertades de las personas que trabajan; declara que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; asimismo, reconoce el derecho al trabajo equitativo de libre elección con medios de protección social para toda la familia; además de tener derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa satisfactoria que le asegure tanto al trabajador como a su familia una existencia digna que debe ser completada; en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, ratificado mediante Ley N° 1100, de 15 de septiembre de 1989.**

Establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, a elegir libremente su profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones, el derecho a la formación profesional, a igual remuneración, prestaciones, trato, la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción, licencia de maternidad entre otros.

- **Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, ratificada mediante Ley N° 3298, de 12 de diciembre de 2005.**

Instrumento que establece que los Estados partes deben garantizar a través de sus legislaciones, una remuneración justa y equitativa por igual trabajo sin ninguna distinción a sus trabajadores; el derecho a la promoción o ascenso, la estabilidad laboral, la indemnización en casos de despido injustificado, la seguridad e higiene en el trabajo; el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados

nacionales, el derecho a la seguridad social (atención médica y jubilación) y cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, Bolivia se adhiere mediante Decreto Supremo N° 18950, de 17 de mayo de 1982, elevado a rango de Ley N° 2119 promulgada el 11 de septiembre de 2000.**

A través de este instrumento los Estados Partes se comprometen a asegurar el goce de todos los derechos económicos, sociales y culturales para hombres y mujeres, una remuneración justa y equitativa, condiciones dignas en el trabajo, seguridad e higiene, igualdad de oportunidad para ser promovidos dentro de su trabajo, el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

- **C100 - Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado por Decreto Ley N° 07737 de 28 de julio de 1966.**

La Convención establece que los Estados miembros deben emplear los medios o métodos necesarios para la fijación de tasas de remuneración y garantizar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

- **C103- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952, ratificado por Decreto Ley N° 07737, de 28 de julio de 1966.**

El presente Convenio establece que toda mujer empleada en empresas industriales y en trabajos no industriales como las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase tendrá derecho a un descanso de maternidad con derecho a recibir su salario y prestaciones médicas.

- **C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Decreto Supremo N° 14228, de 23 de diciembre de 1976, elevado a rango de Ley el 11 de septiembre de 2000 – Ley N° 2120.**

El presente Convenio establece que los Estados miembros deben implementar medidas que excluya cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

- **C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), aprobado y elevado a rango de Ley el 11 de septiembre de 2000 – Ley N° 2120.**

Establece que todo Estado miembro debe poseer una legislación aplicada a: asistencia médica; prestaciones de enfermedad; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez; prestaciones de vejez; prestaciones de sobrevivencia; prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales; prestaciones de desempleo y prestaciones familiares.

2.2. NORMATIVA NACIONAL

En cuanto a la legislación laboral en Bolivia que regula los derechos laborales de las mujeres trabajadoras se destacan:

- **Constitución Política del Estado, de 07 de febrero de 2009**

Establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que asegure para sí y su familia una existencia digna. Promueve la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado; no pudiendo ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos, gozando de la inamovilidad laboral de hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

- **Decreto Ley de 24 de mayo de 1938, elevado a rango de Ley el 08 de diciembre de 1942 – Ley General del Trabajo**

La presente Ley regula: 1) las condiciones generales del trabajo como ser: descansos anuales, jornada de trabajo (mujeres 40 horas semanales), el salario proporcional al trabajo sin diferencias por sexo o nacionalidad, prohibición de trabajo de mujeres en labores peligrosas, insalubres o pesada u ocupaciones que perjudiquen su moralidad. 2) la seguridad e higiene en el trabajo, 3) la asistencia médica y otras medidas de previsión social, y 4) Los riesgos profesionales (enfermedades y accidentes ocurridos en razón de trabajo).

- **Decreto Supremo N° 244, de 23 de agosto de 1943 – Reglamento de la Ley General del Trabajo.**

Reglamenta las condiciones del contrato colectivo, de aprendizaje, de enganche; asimismo, el trabajo doméstico, los días hábiles para el trabajo, la jornada de trabajo, las remuneraciones, las primas anuales, el trabajo de mujeres y menores; las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la asistencia médica y otras medidas de Prevención Social, el establecimiento de campamentos para trabajadores, la provisión de artículos de primera necesidad, los accidentes de trabajo, los grados de incapacidad y las indemnizaciones, los primeros auxilios y de la atención médica, las enfermedades profesionales, el Seguro Obligatorio de Riesgos Profesionales, entre otros.

- **Decreto Ley N° 16998 de 2 de agosto de 1979- Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar**

Tiene por objeto garantizar las condiciones adecuadas de salud higiene, seguridad y bienestar en el trabajo.

- **Ley N° 535, de 18 de mayo de 2014 – Ley de Minería y Metalurgia**

Dispone que son bases prioritarias para el desarrollo de la actividad minera, los derechos laborales y sociales como obligación de los actores productivos mineros para garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores mineros; prohibiéndose la servidumbre, el trabajo infantil y la discriminación laboral por razón de género. La seguridad industrial que obliga al cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional en toda la actividad minera y la protección del medio ambiente como obligación en el desarrollo de actividades mineras, se rige por las normas ambientales.

- **Ley N° 252, de 03 de julio de 2012**

Establece que todas las servidoras públicas y trabajadoras mayores de 18 años que desarrollan sus actividades con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de tolerancia remunerada de un día hábil al año, a objeto de someterse a un examen médico de Papanicolaou y/o Mamografía.

- **Ley N° 356 de Cooperativas de 11 de abril de 2013**

Regula la constitución, organización, funcionamiento, supervisión, fiscalización, fomento y protección del Sistema Cooperativo en el Estado Plurinacional de Bolivia.

- **Ley N° 1516, de 10 de julio de 2023**

Determina que el derecho al subsidio de maternidad anterior al parto de 45 días, podrá ser diferido parcialmente, y acumulado a los 45 días posteriores al parto, de manera excepcional y previo cumplimiento de los controles prenatales, a las mujeres en todo ámbito laboral.

- **Decreto Supremo de 04 de agosto de 1940**

Prohíbe emplear a mujeres y menos de 18 años en trabajos inseguros.

- **Decreto Supremo N° 12, de 19 de febrero de 2009**

Reglamenta la inamovilidad laboral de la madre y padre progenitor que trabaje en el sector público y privado, desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

- **Decreto Supremo N° 0115, de 06 de mayo de 2009**

Reglamenta a la Ley N° 3460 de 15 de agosto de 2006 – Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos que determina la obligación de las instituciones públicas y privadas de permitir a las madres trabajadoras en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva, otorgar a las madres en periodo de lactancia, el descanso establecido en la Ley General del Trabajo, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo, y adecuar ambientes en los lugares de trabajo y de estudio, para que las madres con niños lactantes menores de seis meses puedan amamantar en condiciones óptimas.

- **Decreto Supremo N° 3106, de 08 de marzo de 2017**

Establece atribuciones a los Ministerios del Órgano Ejecutivo del nivel nacional del Estado para la implementación de la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas.

- **Decreto Supremo N° 4401, de 25 de noviembre de 2020**

Impulsa medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres

- **Decreto Supremo N° 4708, 1 de mayo de 2022**

Otorga el uso de Licencias Especiales a todas las trabajadoras y los trabajadores amparados bajo la Ley General del Trabajo, con goce a percibir el (100%) de sus remuneraciones por: fallecimiento, matrimonio, cumpleaños.

2.3. NORMATIVA REFERENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL.

- **Constitución Política del Estado, de 07 de febrero de 2009**

Establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Asimismo, prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.

- **Ley N° 348, de 9 de marzo de 2013 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia**

Establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien. Concibe a la violencia, como el género, al señalar que, constituye cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer; comprendiendo a la violencia laboral, como una forma de violencia, es decir en la especie, señalando que es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos; aclarando que no existe de manera específica una definición o conceptualización de Acoso Laboral.

- **Decreto Supremo N° 2145, de 14 de octubre de 2014 - Reglamento de la Ley N° 348 “Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia”,**

Establece procedimientos para que el acoso laboral y la violencia laboral serán denunciados ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social; asimismo, la discriminación a través de agresiones verbales o maltrato e incumplimiento de deberes ante la misma institución donde se hubiere producido el hecho, todas estas contravenciones como parte de la violencia laboral.

- **Resolución Ministerial N° 196/21, de 08 de marzo de 2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social**

Establece procedimiento para la atención de denuncias sobre acoso laboral y acoso sexual a mujeres en el ámbito laboral.

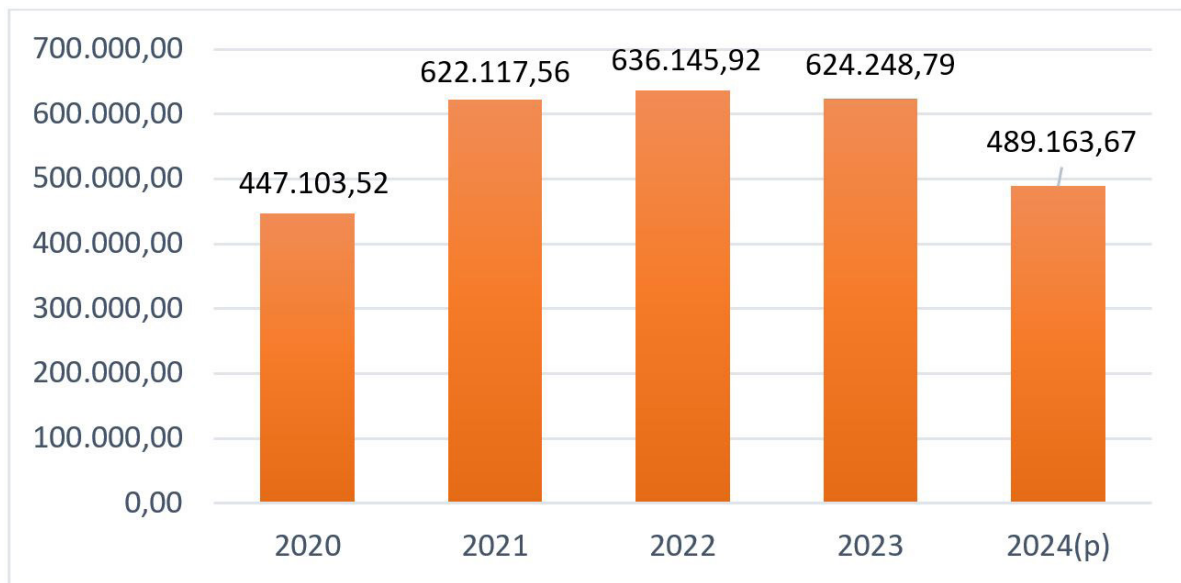
3. ANÁLISIS DEL SECTOR

3.1. LA MINERÍA Y SU INCIDENCIA EN LA ECONOMÍA DE BOLIVIA

El sector minero en el país es uno de los más importantes por su contribución a la economía y por la generación de fuentes de empleo directos e indirectos; entre las gestiones 2011 y 2023, la minería alcanzó a tener una participación promedio del 8,68% en el Producto Interno Bruto (PIB), según datos del INE. De acuerdo a Alfredo Zaconeta, experto en la economía del subsuelo del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), a diciembre de 2021, el sector privado generó 4.788 empleos, el sector estatal 5.786 fuentes de empleo, mientras que las cooperativas 129.000 fuentes de empleo y que apenas alrededor de 10.000 se desarrollaron en medio del respeto a los derechos laborales y condiciones de seguridad². Sin embargo, estos datos no se encuentran actualizados a la fecha toda vez que la misma se solicitó al Ministerio de Minería y Metalurgia y no se tuvo respuesta positiva.

La minería, durante las gestiones 2021 a 2023 mostró una tendencia creciente, como efecto de la reactivación económica, el crecimiento de los precios internacionales y la demanda externa de metales, lo que provocó en el país, el aumento sustancial del valor de producción y exportación de los minerales (estaño, cobre, plomo, zinc, wólfram, plata, antimonio), tal como refleja la siguiente ilustración.

Ilustración 1: Exportaciones de minerales, por gestión (2020-2024)
(Expresado en millones dólares)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística
(p): Preliminar

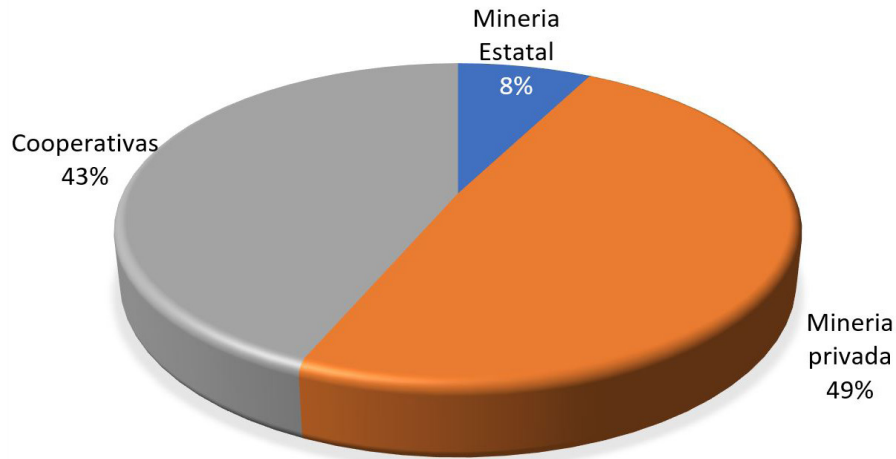
Durante la gestión 2022, la participación del sector privado dentro de la minería fue de 53%, las cooperativas representaron el 42% y las empresas estatales el 5%³.

² [https://www.urgente.bo/noticia/la-mejora-del-empleo-en-la-miner%C3%ADa-depender-de-nuevos-proyectos-del-estado-y-la-empresa-Alfredo-Zaconeta-experto-en-la-econom%C3%ADa-del-subsuelo-del-Centro-de-Estudios-para-el-Desarrollo-Laboral-y-Agrario-\(CEDLA\).](https://www.urgente.bo/noticia/la-mejora-del-empleo-en-la-miner%C3%ADa-depender-de-nuevos-proyectos-del-estado-y-la-empresa-Alfredo-Zaconeta-experto-en-la-econom%C3%ADa-del-subsuelo-del-Centro-de-Estudios-para-el-Desarrollo-Laboral-y-Agrario-(CEDLA).)

³ Pacifi Credit Rating – Informe- sector minero en el país
https://informes.ratingspcr.com/Files/notas/1683642568/sectorial_minero_bolivia_pcr_vf.pdf

En la gestión 2023 la recaudación por concepto de regalías mineras alcanzó a \$us 220,2 millones, un -7,5% por debajo del monto recaudado en el 2022, por la disminución en la producción de oro y zinc, minerales⁴. Los sectores que más aportaron para las regalías fueron la minería privada con el 49%, las cooperativas con el 43% y por último la minería estatal con el 8%, tal como se observa en la siguiente ilustración.

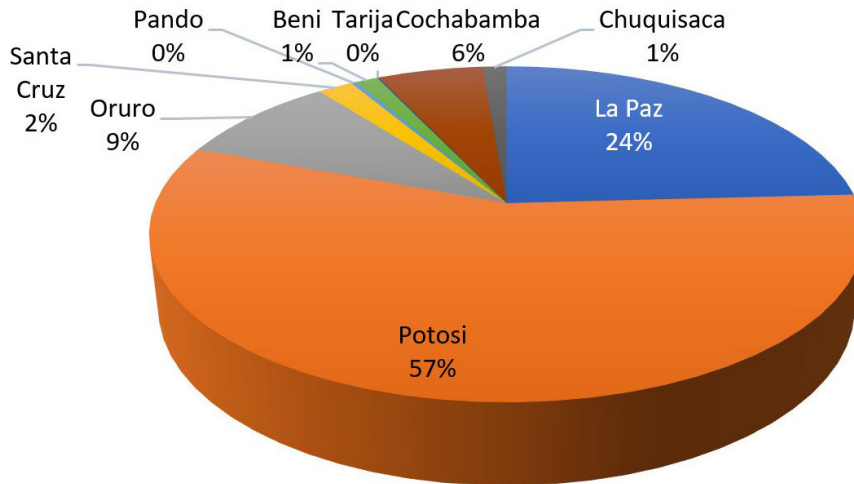
Ilustración 2: Regalías – aportes por sector minero (expresado en porcentajes)



Fuente: Anuario Estadístico 2023 – Ministerio de Minería y Metalurgia

Las regalías generadas por las empresas privadas, beneficia principalmente a los departamentos de Potosí y Oruro; el de las cooperativas mineras beneficia a los departamentos de La Paz, Beni, Santa Cruz, Cochabamba, Potosí y Oruro y de las empresas estatales beneficia principalmente a los departamentos de Oruro y La Paz.

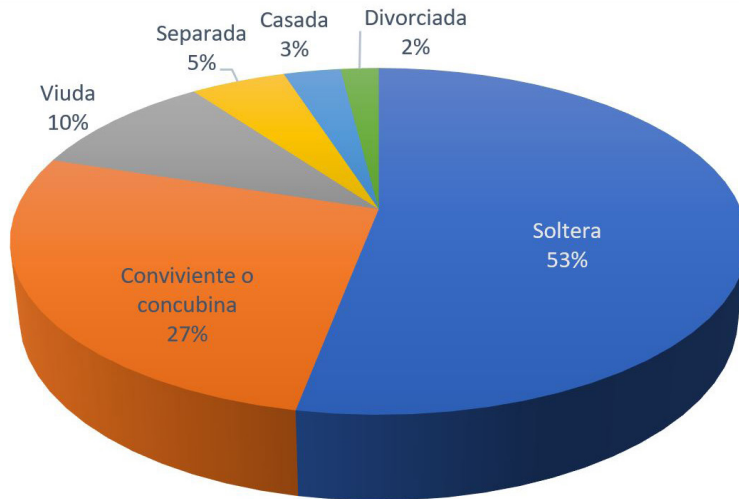
Ilustración 3: Distribución de regalías mineras por departamento, gestión 2023



Fuente: Anuario Estadístico 2023 – Ministerio de Minería y Metalurgia

Pese a que las mujeres son un pilar fundamental para el desarrollo económico del país, su rol en el rubro de la minería se encuentra fuertemente invisibilizado en el trabajo productivo. De acuerdo a datos de la Encuesta de Hogares (2021) del Instituto Nacional de Estadísticas, el 53% de las mujeres que trabajan en la minería son solteras, tal como se refleja en la siguiente ilustración:

Ilustración 4: Distribución del estado de situación civil de las mujeres que trabajan en las minas y canteras, en porcentajes. Gestión 2021



Fuente: elaborado en base a datos de la Encuesta de Hogares (INE,2021) y Minería y género en el Estado Plurinacional de Bolivia - Diagnóstico y perspectivas (CEPAL)

El promedio de ingresos que perciben las mujeres que se dedican a la actividad de explotación de minas y canteras⁵ es de Bs 4.013,01, mientras que los hombres alcanzan Bs 5.100,85, teniendo una diferencia del 27% frente a las mujeres. Estos ingresos son explicados por el incremento en los precios internacionales.

Las mujeres en la actividad minera destinan entre ocho a diez horas diarias de su tiempo al trabajo productivo y otras cuatro a seis horas al trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados, trabajo considerado tradicionalmente improductivo por su cualidad de no remunerado) (entrevista Ninfa Cayo y Elizabeth Alcón FSTMB).

3.2. SECTORES DE LA MINERÍA

El sector minero se encuentra compuesto por tres sectores (estatal, privado y cooperativas mineras), los cuales son necesarios describirlos para comprender el rol que juegan las mujeres dentro de la minería.

- **Sector estatal**

Está representado por la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), integrado conforme el Artículo 67 de la Ley N° 535 por 5 empresas mineras: Empresa Minera Huanuni, Minera Colquiri, Minera Coro Coro, Metalúrgica Vinto y Metalúrgica Karachipampa, los cuales se dedican principalmente a la prospección, exploración, explotación, concentración, fundición, refinación, comercialización e industrialización de hierro, cobre, estaño, plomo plata y concentrados de estaño y zinc. De acuerdo a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a noviembre de 2024, el sector estatal cuenta con 4.537 trabajadores de los cuales 4.196 son varones y 341 son mujeres, tal como se refleja en la siguiente tabla.

⁵ Encuesta de Hogares (2021) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Tabla 1: Número de mujeres versus hombres que están trabajando en las empresas mineras públicas, por departamento

DEPARTAMENTOS	NÚMERO DE EMPRESAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
LA PAZ	2	74	1.340	1.414
ORURO	2	235	2.694	2.929
POTOSÍ	1	32	162	194
TOTAL	5	341	4.196	4.537

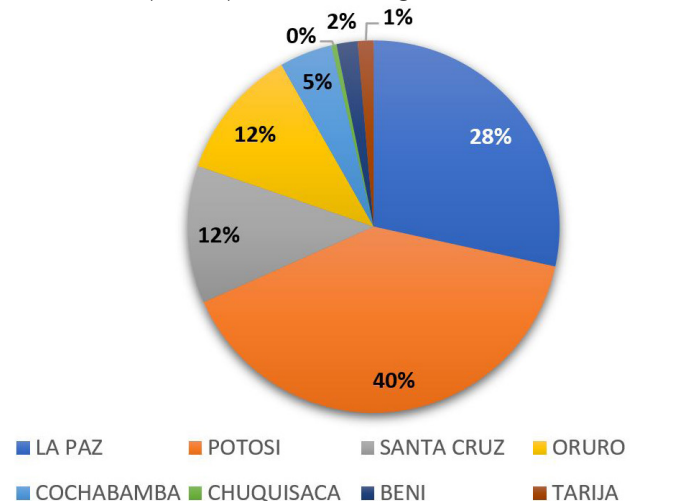
Fuente: Elaboración SEPMUD en base a datos del MTEPS

De acuerdo a datos suministrados por la representante de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia del sector público (FSTMB) Elizabeth Alcón, las actividades laborales que desarrollan las mujeres que trabajan en la minería estatal son como lampareras, operadoras de mesa, compresoras de aire, correas, sacadoras de muestra, administración de bodegas y laboratorios, asimismo, desarrollan trabajos de secretarías, personal administrativo de recursos humanos, contabilidad y directoras de área. Sin embargo y pese a que existe la participación de mujeres en el sector minero, se puede observar que es baja, solo el 25% de los trabajadores están representadas por mujeres versus el 75% de hombres, existiendo una brecha significativa que mayormente está relacionado por los sesgo de género en los procesos de contratación y promoción, la cultura corporativa masculina y la poca experiencia en la operativa que tienen las mujeres en el área de la minería atribuibles a falta de programas de capacitación.

- **Sector privado**

Se encuentra dividido en tres niveles: grandes, medianos y pequeños, de acuerdo a datos suministrados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a noviembre de 2024, Bolivia cuenta con 218 empresas privadas extranjeras y nacionales registradas que se dedican principalmente a la explotación de minerales como el zinc, la plata y el litio, de las cuales el 40% (87) se encuentran en el departamento de Potosí, el 28% (62) en el Departamento de La Paz, 12% (26) en el departamento de Santa Cruz, el 11% (25) en el departamento de Oruro, el 5% (10) en el departamento de Cochabamba, el 2% (4) en el departamento del Beni, el 1% (3) en el departamento Tarija y el 0% (1) en el Departamento de Chuquisaca, tal como se observa en la siguiente ilustración.

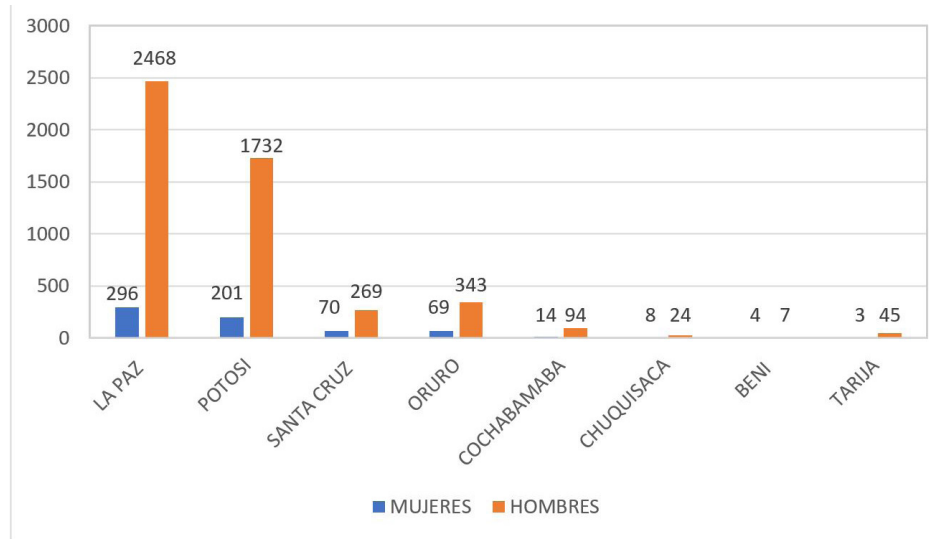
Ilustración 5: Porcentaje de empresas mineras privadas, por departamentos, gestión 2024.



Fuente: elaboración SEPMUD en base a datos del MTEPS

Con relación a la cantidad de mujeres que participan dentro de la minería en el sector privado, de acuerdo a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se tiene que, del total de 5.647 personas, solo 665 son mujeres lo que representa el 11,7% y el restante 4.982 equivalente al 88,3% son hombres, tal como se puede ver en la siguiente ilustración.

Ilustración 6: Número de mujeres y hombres que trabajan en las empresas privadas, por departamento



Fuente: elaboración SEPMUD en base a datos del MTEPS

Sin embargo y pese a que existe participación de mujeres en la minería privada, se observa que es baja, aún existe brechas de género que muchas veces están relacionada con los roles de subordinación, opresión y dominación del sistema patriarcal, que se manifiesta en las prácticas de comportamientos discriminatorios y excluyentes hacia las mujeres que limitan su acceso a puestos laborales, al ascenso y a su permanencia en la misma.

De acuerdo a datos suministrados por la representante de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia del sector privado (FSTMB) Ninfa Cayo, las mujeres en el sector privado, mayormente desarrollan actividades de guarda bocaminas o guardas (serenos de las bocaminas, cuidadoras de insumos y herramientas de los trabajadores mineros), operadoras de máquina y personal administrativo. Asimismo, existe un grupo de mujeres que realizan el trabajo de relaves que consiste en pisar el metal de descarte que se encuentra en unas piscinas de agua, ellas están expuestas a las inclemencias del tiempo y a focos de contaminación de minerales.

- **Cooperativas mineras**

La Ley N° 535 de Minería y Metalurgia, señala que las cooperativas mineras son instituciones sociales y económicas autogestionarias, sin fines de lucro, regidas por la Ley General de Cooperativas. Están organizados bajo una estructura colectiva. Su nacimiento se remonta a la década de los 50, cuando la nacionalización desplazó a muchos trabajadores y motivo a formar cooperativas para poder continuar con la minería. Están organizadas en federaciones departamentales y en la Federación Nacional de Cooperativas Mineras (FENCOMIN), creada en 1969.

Este sector se caracteriza por operar en áreas y yacimientos arrendados, extendiendo su actividad, en los últimos años, hacia los ingenios de concentración y en yacimientos que tienen valores marginales o abandonadas en zonas medioambientalmente sensibles, lo que provoca deforestación, contaminación del agua y degradación del suelo. Está integrado por:

Tabla 2: Estructura del sector cooperativistas minero

SOCIOS	TRABAJADORES REPRESENTANTES	TRABAJADORES VOLUNTARIOS
Quienes son accionistas que aportan el capital de inversión que pueden o no participar en el proceso productivo (no siendo considerados trabajadores)	Son aquellas personas que de forma temporal trabajan en la operación productiva en representación de un socio a cambio de un pago diario o salario	Esta categoría sui generis se refiere a personas que ingresan a trabajar en forma voluntaria, no encontrándose sujetas a ninguna relación obrero-patronal y por tanto no gozan de beneficio social o laboral alguno.

Fuente: elaboración SEPMUD

En la actualidad, existen más de 1.200 cooperativas mineras registradas en la Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de los cuales 363 están homologadas y 864 son nuevas. El departamento como mayor número de cooperativas es La Paz con el 68% seguido de Potosí con el 15% y Cochabamba con el 7%.

Tabla 3: Número de cooperativas mineras registradas en la Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas

DEPARTAMENTO	NUEVAS	HOMOLOGADAS	TOTAL	%
LA PAZ	534	305	839	68%
POTOSI	167	23	190	15%
COCHABAMBA	72	15	87	7%
ORURO	35	11	46	4%
CHUQUISACA	26	1	27	2%
SANTA CRUZ	12	4	16	1%
TARIJA	7		7	1%
BENI	8	3	11	1%
PANDO	3	1	4	0%
TOTAL	864	363	1227	100%

Fuente: elaboración SEPMUD en base a datos de la Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas

3.3. ACTORES QUE PARTICIPAN EN EL SECTOR MINERO

Dentro del sector minero existen diferentes actores que se encargan de la elaboración de las políticas públicas, de realizar el control y fiscalización, de regular las relaciones laborales y por último y no menos importante los trabajadores:

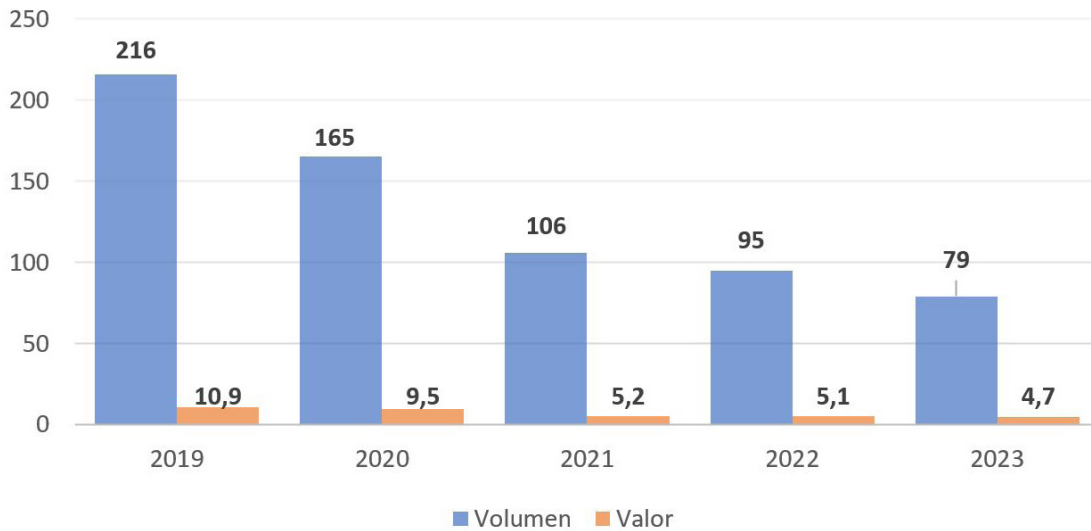
- **Instancias para el desarrollo de políticas públicas;** el sector minero se encuentra regulado por el Ministerio de Minería y Metalurgia quien, a través del Viceministerio de Política Minera, Regulación y Fiscalización, se encarga de implementar políticas y normas para el desarrollo industrial y a través del Viceministerio de Desarrollo Productivo Minero Metalúrgico, ejerce funciones técnico operativas y de control de gestión en el ámbito productivo y ambiental, en los sectores público y privado. Asimismo, a través del Viceministerio de Cooperativas Mineras, implementa políticas y normas para mejorar las condiciones del sector cooperativista y promover su desarrollo sostenible y responsable.

- **Instancias de control y fiscalización;** son las siguientes:
 - **Autoridad Jurisdiccional Administrativa Minera – AJAM.** Administra el Registro Minero, Catastro y Cuadriculado Minero.
 - **Servicio Geológico Minero – SERGEOMIN.** Elabora, actualiza y publica la carta geológica nacional, mapas temáticos; identifica las áreas mineras para declaratoria de Reserva Fiscal; realiza la prospección y exploración en áreas mineras declaradas Reserva Fiscal Minera
 - **Servicio Nacional de Registro y Control de Comercialización de Minerales y Metales – SENARECOM.** Registra y controla la comercialización de minerales y metales en el mercado interno y de comercio externo.
 - **Centro de Investigaciones Minero Metalúrgicas – CEIMM.** Realiza investigaciones metalúrgicas e implementa programas de capacitación técnica en materia de laboreo minero, procesamiento, comercialización de minerales, gestión ambiental, o seguridad industrial.
 - **Fondo de Financiamiento para la Minería Cooperativa – FOFIM.** Otorga préstamos de fomento y asistencia técnico administrativa en toda la cadena productiva a favor de las cooperativas mineras.
 - **Fondo de Apoyo a la Reactivación de la Minería Chica – FAREMIN.** Fomenta y financia a las actividades de la minería chica.
 - **Gobiernos Autónomos Departamentales,** a través de las secretarías Departamentales de Minería, controlan el traslado de minerales y la administración de regalías. Asimismo, a través de las secretarías Departamentales de Medio Ambiente y Madre Tierra realizan el monitoreo ambiental a las actividades minero-metalúrgicas.
- **Instancia para garantizar los derechos laborales;** el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es la instancia encargada de desarrollar acciones para promover y proteger el trabajo, el empleo digno, la restitución de los derechos socio-laborales y fundamentales de los trabajadores.
- **Trabajadores;** el actor más importante dentro de la minera es la mujer y el hombre que se dedican a la extracción, procesamiento y comercialización de minerales, trabajando en las empresas públicas, privadas y cooperativas mineras.

3.4. IMPACTO DE LA MINERÍA AL MEDIO AMBIENTE

Uno de los problemas más alarmantes asociados a la minería es la contaminación por mercurio, su uso indiscriminado en el proceso de extracción de oro no solo contamina los ríos, sino que también refleja un incumplimiento de las regulaciones ambientales nacionales e internacionales. El Estado durante la gestión 2022 y 2023 se ha convertido en el segundo país importador de mercurio después de Emiratos Árabes Unidos, pese a la reducción significativa que tuvo de las importaciones durante las últimas gestiones tal como se puede apreciar en la siguiente ilustración, con un valor total de aproximadamente de 35 millones de dólares, equivalentes a 661 toneladas.

Ilustración 7: Importación de mercurio Período 2013-2022 y avance al mes de octubre de 2023
(En millones de dólares y toneladas)



Fuente: Boletín Electrónico Bimensual N° 1.200 –IBCE

El uso masivo de mercurio en la minería no solo afecta a los ecosistemas circundantes, sino también a la salud de las comunidades de los pueblos indígenas, originarios y campesinos, que dependen de estos recursos naturales para su subsistencia. Las comunidades más contaminadas de estas zonas son aquellas que tienen familias que diversifican al máximo sus actividades, cultivando, pescando y cazando tanto para el consumo familiar como para la venta (Tschirhart, 2011). Esta situación se da gracias a la debilidad de la normativa del país y de la institucionalidad encargada de controlar y regular la minería, que favorece principalmente al sector cooperativo. Las zonas más afectadas son: la Amazonia por los ríos Beni y Tuichi; la ribera del Río Madre de Dios; la cuenca del Río Pilcomayo en Tarija; los ríos Tipuani y Mapiiri en La Paz, provocando la migración y la extinción de especies por alteraciones de su hábitat; la mutación de generaciones de especies; la pérdida y disminución de flora y fauna y la aparición de enfermedades.

Por tal sentido, y frente a esa debilidad institucional es necesario que el Estado a través de sus diferentes entidades pueda acudir a instancias de cooperación internacional, para que se puedan implementar programas de cooperación y asistencia técnica para fortalecer la capacidad de las entidades reguladoras, así como para promover prácticas más sostenibles y responsables. Por otro lado, es necesario realizar acciones de restauración ambiental y desarrollo alternativo en las comunidades afectadas por la minería.

Pese a la formulación de normas para aprovechar los recursos naturales y el cuidado ambiental en Bolivia, se observa que el país, no tiene una normativa que regule de manera específica y efectiva la importación, comercialización y uso de mercurio, situación que nos convierte como uno de los países que incumple el Convenio de Minamata sobre mercurio. Por tal sentido, es necesario implementar mecanismos severos que garanticen el respeto a las áreas protegidas y los derechos de las comunidades locales y fortalecer los mecanismos de monitoreo y seguimiento del impacto ambiental y socioeconómico de la minería. Asimismo, es necesario que el estado en las comunidades rurales pueda implementar proyectos de desarrollo económico alternativo a la extracción de minerales para las familias, con el objetivo de reducir los impactos ambientales y de salud negativos que provoca la minería.

Si bien, el numeral 15 del párrafo II del Artículo 30 y Artículo 403 de la Constitución Política del Estado garantiza que hombres y mujeres de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y pueblo afroboliviano, podrán participar de las consultas previas para la explotación minera, se observa que de las consultas previas realizadas

por la AJAM la participación de las mujeres están excluidas a pesar de que ellas son quienes enfrentan mayores riesgos con la explotación de la minería y son más vulnerables a los efectos negativos que cada dicha actividad. Esta acción limita el derecho de las mujeres a participar activamente en los debates sobre temas de temas de interés. Los datos presentados por dicha entidad señalan que se han realizado 616 consultas previas desde la gestión 2021, de los cuales 179 se desarrollaron en los departamentos de La Paz, Beni, Pando; 145 en el departamento de Tarija; 138 en Potosí; 82 en Cochabamba; 47 Santa Cruz; 24 Oruro y 12 Chuquisaca, pero no refleja que la misma se estuviera realizando desde una perspectiva de género.

4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL TRAVÉS DE LAS INSTANCIAS PÚBLICAS DEL NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO

A continuación, se presenta un análisis sobre el nivel de cumplimiento de la normativa laboral para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres en condiciones de igualdad respecto a los hombres; para promover una vida libre de violencia y de acoso laboral; para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo y proteger a las mujeres durante la maternidad, por parte del Estado Boliviano a través del Ministerio de Minería y Metalurgia como organismo político administrativo, cabeza de sector minero y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social como encargado de supervisar las relaciones laborales, en el Estado Plurinacional de Bolivia.

4.1. DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo fue proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos mismo que en su Artículo 23, señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y la protección contra el desempleo; además de tener derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; así también a una remuneración equitativa satisfactoria que le asegure tanto al trabajador como a su familia una existencia digna que debe ser completada; en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

Asimismo, el derecho al trabajo fue desarrollado en diferentes tratados internacionales vinculantes ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia como: 1. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que refiere que los Estados partes reconocen el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, debiendo los Estados Parte tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho, además de garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. 2. La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW, que establece la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el empleo y asegurarles el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

Adicionalmente, se suman convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio el núm. 100 sobre igualdad de remuneración y el núm. 111 sobre la discriminación.

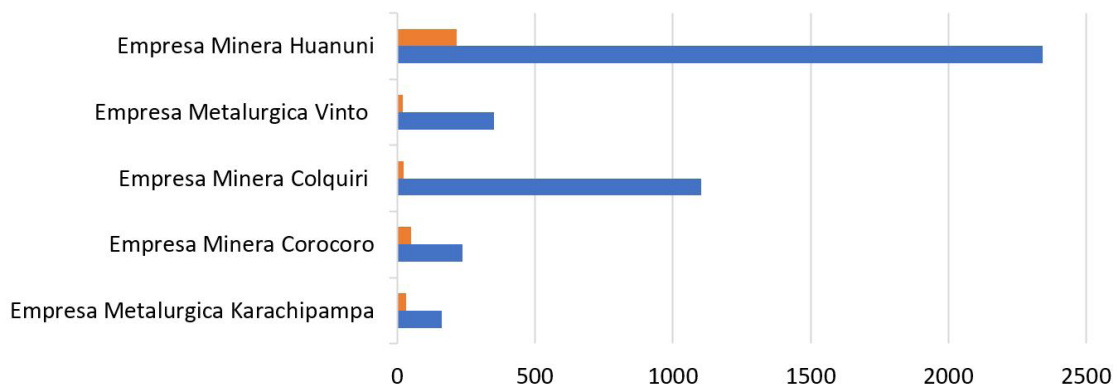
En ese marco, el Estado en su normativa constitucional ha establecido en el Artículo 14, párrafo II que: “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona”; añadiendo, en el párrafo III que: “El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos previstos en la Norma Suprema, las Leyes y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.”

En escenarios laborales, la no discriminación se encuentra inserta en el Artículo 48, parágrafo II de la Constitución Política del Estado, que dispone que las normas laborales deben ser interpretadas y aplicadas según los principios, entre otros, de no discriminación del trabajador; el que conforme prevé el Artículo 4 parágrafo I inc. e) del Decreto Supremo N° 28699 de 1 de mayo de 2006: “...es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares”.

Adicionalmente, la legislación constitucional ha modulado el derecho al trabajo, estableciendo en su Artículo 46 que todas las personas que sean hombres y mujeres, tienen derecho al trabajo, sin discriminación con escenarios de trabajo seguros y saludables, con una remuneración o salario justo y condiciones laborales justas; promoviendo la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado; no pudiendo ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos; derecho que es reconocido a las mujeres mineras de Bolivia. (Artículo 48).

Sin embargo, dentro la actividad minera del Estado Plurinacional de Bolivia aún persiste una desigualdad en cuanto al ingreso y acceso de las mujeres respecto a los varones, como se observa a continuación:

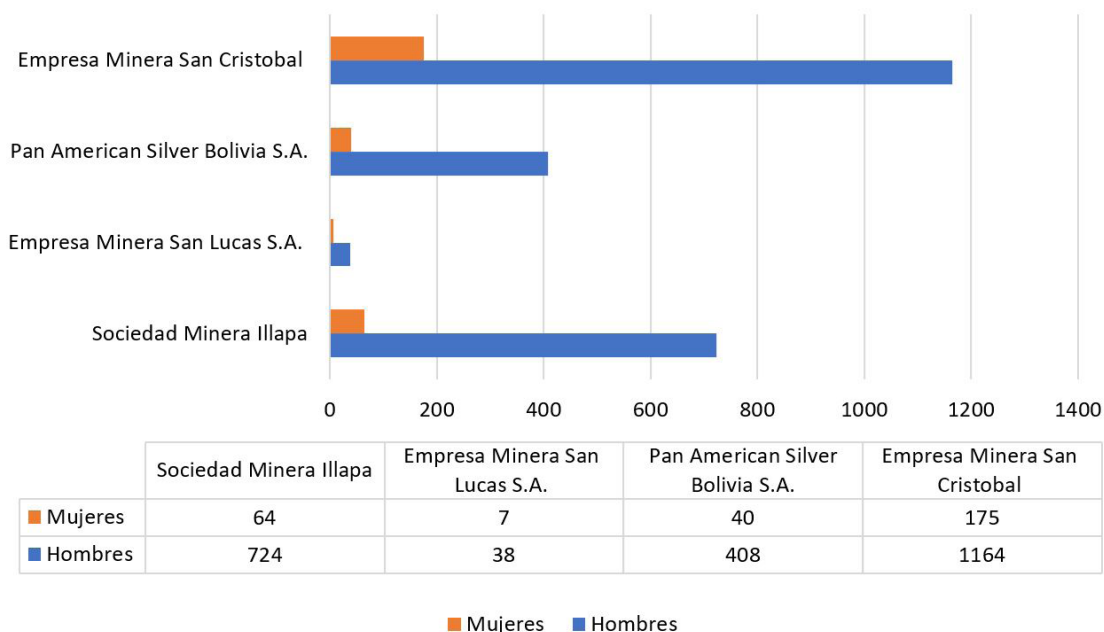
Ilustración 8: Número de mujeres insertas laboralmente en empresas mineras públicas



	Empresa Metalurgica Karachipampa	Empresa Minera Corocoro	Empresa Minera Colquiri	Empresa Metalurgica Vinto	Empresa Minera Huanuni
Mujeres	32	50	24	20	215
Hombre	162	235	1102	351	2343

Fuente: elaboración SEPMUD en base a datos proporcionados por la Dirección General de Planificación del MTEPS

Ilustración 9: Número de mujeres insertas laboralmente en las empresas mineras privadas, más influyentes en la gestión 2023.



Fuente: elaboración SEPMUD en base a datos proporcionados por la Dirección General de Planificación del MTEPS - Memoria Institucional 2022 del Servicio de Impuestos Nacionales (SIN)

En ese contexto, resulta necesario analizar el rol del Estado y valorar las acciones realizadas para garantizar el derecho al trabajo digno de la mujer en este rubro, la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo digno en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, las oportunidades laborales justas y la promoción de la igualdad salarial:

- **Medidas o políticas destinadas a garantizar el acceso al trabajo de las mujeres en la minería.** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social como instancia encargada de dirigir y coordinar las políticas públicas laborales que rigen al Estado informa que, con la finalidad de generar políticas y programas para promover y garantizar el acceso al trabajo de las mujeres implementó el Programa de Apoyo al Empleo – PAE II a cargo de la Dirección General de Empleo, el cual estuvo vigente hasta la gestión 2023, beneficiando hasta la gestión 2023 (año de cierre) a 14.131 personas de las cuales, 7.056 son mujeres; sin embargo, no se informa si dentro de este grupo se han beneficiado a mujeres que trabajan en el rubro de la minería, por lo que se advierte la inexistencia de un programa específico para el acceso, permanencia y ascensos de mujeres mineras a un empleo digno, conforme manda la Ley.

Así mismo, esta Cartera de Estado informa que, con la finalidad de garantizar el acceso al trabajo sin discriminación de las mujeres en el sector de la minería, ha desarrollado en coordinación con el Ministerio de Minería y Metalurgia, una “Ruta Crítica para incorporar la transversalización de género”; sin embargo, no reporta los resultados de la elaboración de la hoja de ruta y lineamientos de equidad de género para el sector minero en Bolivia.

- **Medidas para garantizar la misma remuneración por un trabajo de igual valor.** El MTEPS, en la gestión 2020, gestionó la aprobación del Decreto Supremo N° 4401, para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, con lo cual esta Cartera de Estado habría cumplido con los mandatos establecidos por la Ley.

Es pertinente resaltar que, esta Cartera de Estado, en la gestión 2023, mediante Resolución Ministerial N° 1444/23 aprobó un nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo,

implementado nuevas herramientas de inspección, destacando en este punto al Acta de Inspección laboral, misma que en su punto 5.4. aborda la “Discriminación en el Trabajo”, permitiendo a las y los inspectores de trabajo verificar:

- **La Igualdad de remuneración en el trabajo entre hombres y mujeres;**
- El trato igualitario en el trabajo entre hombre y mujeres en el trabajo;
- La igualdad de oportunidades de ascenso en el trabajo entre hombre y mujeres;
- La existencia de discriminación por razones de raza, color, sexo, opinión política, nacionalidad y origen social, etc.

Sin embargo, pese a los avances significativos a los que está encaminado dicha Cartera de Estado; al presente, la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional dependiente del MTEPS señala que no cuenta con datos que demuestren la realización de un monitoreo de implementación del Decreto Supremo N° 4401, ni de la realización de inspecciones laborales en los campamentos y centros mineros, respondiendo que: “... para el 2025 se realizará el monitoreo de su implementación.”, y que “Para la verificación del sector en específico se creó el puesto de Inspectoría en Trabajo de Minería con el cual se tiene como objetivo recaudar estos datos específicos en el sector en las gestiones que vienen.”

Por lo que se recomienda que el MTEPS pueda implementar un mecanismo de seguimiento y monitoreo a su implementación, así como el uso de las nuevas herramientas aprobadas para la verificación del cumplimiento de los derechos de las mujeres que trabajan en el rubro de la minería.

- **Medidas para evitar la imposición de requisitos que generen discriminación.** Para evitar la imposición de requisitos que generen discriminación por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de maternidad para acceder a un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo, el MTEPS ha realizado talleres y conversatorios a nivel nacional sobre el tema. Sin embargo, la entidad no cuenta con datos desgregados de cuantos talleres ha realizado, en que temas y a cuantos hombres y mujeres que trabajan en las empresas públicas, privadas y cooperativas mineras ha llegado dichos talleres, como tampoco cuenta con información sobre el número de denuncias registradas de personas afectadas en los procesos de contratación y/o convocatoria de personal de las empresas públicas y privadas del sector minero. Persistiendo también en el presente punto el desuso por parte de la entidad del Acta de Inspección laboral que verifica la igualdad de oportunidades de ascenso en el trabajo entre hombre y mujeres.

En cuanto al mandato de emisión de una Resolución Ministerial que reglamente el Decreto Supremo N° 213 que establece los mecanismos y procedimientos para garantizar el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de discriminación de ninguna naturaleza, en los procesos de convocatoria y/o selección de personal, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a la fecha no dio cumplimiento con el mismo.

- **Protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.** Con relación a la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral en caso de despido injustificado, la falta de pago de remuneración o salario, el MTEPS gestionó la promulgación de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, el Protocolo de Actuación, la Resolución Ministerial N° 1377, de 01 de noviembre de 2022 y la Resolución Ministerial N° 635/24, de 03 de junio de 2024, los cuales resguardan:

- El derecho al trabajo, a una fuente laboral y estable, garantizando la inamovilidad laboral;
- Derecho al trabajo y a una fuente laboral estable, garantizando la estabilidad laboral en caso de despido injustificado;
- Derecho a una remuneración o salario justo y oportuno.

Sin embargo, el MTEPS no cuenta con información sobre el número de Resoluciones

de restitución de derechos laborales emitidas a favor de las trabajadoras que están en las empresas públicas, privadas y cooperativas mineras.

Tabla 4: Nivel de cumplimiento del derecho al trabajo a favor de las mujeres mineras (acceso, trato igualitario en el trabajo y remuneración)

RESUMEN DE CUMPLIMIENTO		
MANDATOS DE LA LEY	AVANCES	OBSTÁCULOS
<p>Políticas y programas para promover y garantizar el acceso al trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 81, inc. b) del D.S N° 4857.- señala que el MTEPS debe coordinar la generación de políticas y programas para promover y garantizar el acceso al trabajo y la equidad en las relaciones laborales para mujeres y hombre. • Art. 21, p. I, núm. 1 de la Ley N° 348 - El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, debe adoptar mecanismos legales y administrativos, y políticas públicas que garanticen el acceso al trabajo digno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Apoyo al Empleo – PAE desarrollarlo por el MTEPS que insertó 7.056 mujeres en espacios laborales. Sin embargo, no se cuenta con información sobre el N° de mujeres mineras que se beneficiaron de dicho Programa, por lo que el MTEPS NO CUMPLIÓ con su función de desarrollar políticas y programas para promover y garantizar el acceso al trabajo para las mujeres en el sector minero. • El MTEPS en coordinación con el Ministerio de Minería y Metalurgia, ha desarrollo de una “Ruta Crítica” para incorporar la transversalización de género y garantizar el derecho al trabajo sin discriminación en la minería. Sin embargo, No se cuenta con resultados del trabajo de coordinación entre el MTEPS y MMM, por lo que el MTEPS NO CUMPLIÓ 	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un programa específico para el acceso, permanencia y ascensos de mujeres mineras a un empleo digno, conforme manda la Ley.
<p>Medidas o políticas destinadas a garantizar la misma remuneración por un trabajo de igual valor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 21, p. I, núm. 1 y 2 de la Ley N° 348. Señala que el MTEPS debe, adoptar medidas asegurando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor (...) 	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS gestionó la aprobación del Decreto Supremo N° 4401, de 25 de noviembre de 2020, el cual es aplicable a todas y todos los trabajadores incluidos los del sector minero. • Adicionalmente, emitió la R.M. 1444/23, que aprueba el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo – Acta de Inspección laboral que verifica en su punto 5.4. “Discriminación en el Trabajo - igualdad de remuneración.” <p>Cumplido parcialmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS si bien gestionó la aprobación del Decreto Supremo N° 4401, no presento información que demuestre el nivel de aplicación y cumplimiento de la norma, ni a nivel general ni sectorial (minería) • El MTEPS no se efectuó inspecciones laborales en el sector minero.

<p>Medidas para evitar la imposición de requisitos que generen discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 21, p. 1, núm. 2 de la Ley N° 348 El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, debe adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, (...), que generen discriminación por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de maternidad. • Artículo 4 del D.S. N° 213 establece procedimientos que garanticen el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de discriminación de ninguna naturaleza, en todo proceso de convocatoria y/o selección de personal y el Artículo 6 señala que el MTEPS reglamentará en el plazo de sesenta (60) días calendario el presente D.S. 	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS realizó talleres de capacitación y conversatorios a nivel nacional dirigidos a sensibilizar la temática de luchar contra el racismo y toda forma de discriminación en el ámbito laboral, la equidad de género en las relaciones laborales y el acceso al empleo digno, Cumplido parcialmente • El MTEPS no ha reglamentado Decreto Supremo N° 213. Incumplido 	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con información sistematizada sobre el N° de talleres, N° de participantes desgregados por sexo, lugares de realización entre otros. • El MTEPS no está aplicando las nuevas herramientas de Inspección Laboral. • Escasa socialización del Decreto Supremo N° 213, a las y los trabajadores en particular a las trabajadoras mineras. • Incumplimiento al Artículo 6 del Decreto Supremo N° 213, puesto que no se emitió ninguna R.M. al respecto.
<p>Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de ascenso en el trabajo entre hombre y mujeres en el sector minero.</p> <p>Art. 21, p. 1, núm. 2 de la Ley N° 348, "Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso..."</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS emitió la R.M. 1444/23, que aprueba el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo – Acta de Inspección laboral que verifica en su punto 5.4. "Discriminación en el Trabajo - igualdad de oportunidades de ascenso en el trabajo entre hombre y mujeres.", con lo cual el MTEPS cumplió; sin embargo, al presente no efectuó inspecciones a campamentos y centros mineros, por lo cual resulta en un cumplimiento parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS no se efectuó inspecciones laborales en el sector minero. • El MTEPS no utiliza las nuevas herramientas de Inspección Laboral.
<p>Protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.</p> <p>Artículo 46, I, 2, de la C.P.E. – Toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable Artículo 21, 2, de la Ley N° 348. - Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS, ha aprobado el Protocolo de Actuación para la Aplicación de la Ley N° 1468 de 30/09/2024 de Procedimiento para la Restitución de Derechos Laborales. Cumplido parcialmente 	<p>Sin embargo, no cuenta con información desgregada por sector y sexo sobre el número de Resoluciones de restitución de derechos laborales emitidas a favor de trabajadoras que se dedican al sector minero.</p>

Fuente: Elaboración SEPMUD, en base a la respuesta emitida por la DGTHSO del MTEPS

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo, son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo. Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título IV de la Ley General del Trabajo son las siguientes: Jornada de trabajo (8 horas diarias y 40 horas semanales para las mujeres), recargo nocturno, los descansos anuales, remuneraciones

o salario, pago de horas extraordinarias y días feriados pagados con el 100% de recargo y primas anuales, incluyendo la seguridad, la higiene el bienestar y salud de la trabajadora o trabajador.

En ese marco, el Estado, mediante Decreto Supremo N° 07737 de 28 de julio de 1966, ratificó el Convenio N° 81, sobre la inspección del Trabajo, mismo que manda a todo miembro mantener un sistema de inspección del trabajo en los centros y establecimientos laborales, incluidos los centros mineros.

En este sentido, el Artículo 3 del Convenio N° 81, prevé que: "1. El sistema de inspección estará encargado de: a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.", concordante, con la Constitución Política del Estado, que en su Artículo 46, parágrafo II, que: "El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas." y lo establecido en el inc. a) del Artículo 81 del Decreto Supremo N° 4857 de 06 de enero de 2023.

En ese marco, el Estado con el objetivo de promover el cumplimiento de las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, desarrolló las siguientes acciones:

- **Acciones de verificación de cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, durante la gestión 2023 aprobó el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo, herramienta que permite a las y los inspectores de trabajo de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo vigilar y verificar de manera constante el cumplimiento de las normas laborales y sociales en las empresas o establecimientos laborales mineros.

De la revisión dada a las herramientas de la inspección, se identificó que, la nueva Acta de Inspección Laboral a diferencia de la antigua Acta, presenta progresos significativos favor de las trabajadoras, como ser:

- Verificación de cantidad de trabajadoras mujeres en los establecimientos laborales;
- Verificación de cantidad trabajadoras con hijos menos de un año, a fin de identificar la obligación de contar con salas cuna o guarderías infantiles y el gozo de la hora de lactancia;
- Verificación de trabajadoras en estado de gestación;
- Jornada de trabajo de acuerdo a la Ley;

Asimismo, respecto a la ejecución de inspecciones de trabajo con el fin de fiscalizar del cumplimiento a las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo de las trabajadoras mineras, sea de oficio, por denuncia verbal o escrita, a petición de las organizaciones sindicales o por orden de la MAE, el MTEPS a través de la DGTHSO señala que: "Para la verificación del sector en específico se creó el puesto de Inspectoría en Trabajo de Minería con él cual se tiene como objetivo recaudar estos datos específicos en el sector en las gestiones que vienen."

Si bien este nuevo Reglamento de Inspección del Trabajo, permitirá al Estado conocer datos más precisos sobre las condiciones en la que se encuentran trabajando las mujeres, se observa que a la fecha el MTEPS no cuenta con información disgregada por sector (empresas del sector minero) referente a denuncias presentadas y atendidas contra empresas que no cumplen con el pago de sueldos y salarios, aguinaldos, horas extras, indemnizaciones por fallecimiento, gastos de entierro, accidentes o enfermedades profesionales, incapacidad

absoluta y permanente y aquellos que pagan por debajo del mínimo nacional y no otorgan el uso de vacaciones. Asimismo, no se puede conocer el número de denuncias presentadas a las empresas públicas, privadas y cooperativas mineras, por el incumplimiento a la otorgación de licencias por: Fallecimiento, Matrimonio, Cumpleaños, Casos críticos de salud, en el sector minero.

Asimismo, conforme refiere el Artículo 11 del Reglamento General de la Inspección del Trabajo, las y los inspectores de trabajo dependientes del MTEPS en el marco de sus competencias y sin perjuicio de las facultades que la norma señala, brindan talleres de capacitación a las y los trabajadores, organizaciones sociales y sindicales, respecto a: Derechos Laborales; Condiciones Generales de Trabajo; Seguridad y Salud en el Trabajo y Otras materias reguladas por las normas sociales y laborales, capacitando a 1.531 trabajadores mineros. Sin embargo, no se tiene información sobre el número de mujeres a las que habrían llegado con las capacitaciones de las empresas públicas, privadas y cooperativas habrían llegado.

Tabla 5: Nivel de cumplimiento de las condiciones de trabajo

RESUMEN DE CUMPLIMIENTO		
MANDATO LEGAL	AVANCE	OBSTACULOS
El inc. a) del Artículo 81 del Decreto Supremo N° 4857, establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social debe: “Cumplir y hacer cumplir las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno.”	<ul style="list-style-type: none"> El MTEPS aprobó el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo, en la gestión 2023, permitiendo a las y los inspectores de trabajo de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo vigilar y verificar el cumplimiento de las normas laborales y sociales en las empresas o establecimientos laborales mineros. Sin embargo, al presente, el MTEPS no cuenta con información disgregada sobre: cantidad de trabajadoras mujeres en los establecimientos laborales; cantidad trabajadoras con hijos menores de un año, a fin de identificar la obligación de contar con salas cuna o guarderías infantiles y el gozo de la hora de lactancia, cantidad de trabajadoras en estado de gestación y jornada de trabajo. Cumplido parcialmente Se creó un ítem de inspector especializado en minera, pero recién en la gestión 2025 se efectuará inspecciones a las empresas o establecimientos mineros. Cumplido parcialmente 	<ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con información disgregada por sector referente a denuncias presentadas y atendidas contra empresas que no cumplen con el pago de sueldos y salarios, aguinaldos, horas extras, indemnizaciones por fallecimiento, gastos de entierro, accidentes o enfermedades profesionales, incapacidad absoluta y permanente y aquellos que pagan por debajo del mínimo nacional y no otorgan el uso de vacaciones. Asimismo, no cuentan con información sobre el número de denuncias presentadas por empresas y/o cooperativas mineras, por incumplimiento a la otorgación de licencias por: Fallecimiento, Matrimonio, Cumpleaños, Casos críticos de salud, en el sector minero. No cuentan con un sistema de seguimiento y monitoreo en tiempo real.

Fuente: Elaboración SEPMUD

• **Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Debido a la naturaleza de las labores que se realizan en el sector minero, las trabajadoras mineras están expuestas a mayores riesgos de accidente y enfermedad, como las explosiones

o la posibilidad de quedar atrapadas bajo tierra o de contraer enfermedades pulmonares derivadas de la exposición a los polvos minerales; por otro lado, los horarios de trabajo prolongados provocan fatiga y están muy relacionados con un mayor riesgo de accidentes, lesiones o problemas de salud. La lejana ubicación de las actividades mineras también puede dificultar el acceso a los servicios de salud o emergencia.

En ese marco, la legislación constitucional y laboral del Estado, considera diferentes disposiciones legales para brindar seguridad, higiene y salud ocupacional a los trabajadores en sus espacios de trabajo en el trabajo, tal como lo establece el artículo 46, parágrafo I y numeral I de la Constitución.

Por su parte, la normativa internacional, a través del Convenio N° 81 Sobre la Inspección del Trabajo, establece que las empresas deben mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales incluidos los centros de trabajos mineros, con la finalidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su trabajo.

En ese marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través del Viceministerio de Trabajo y Previsión Social dando cumplimiento al inc. d) del Artículo 81 del Decreto Supremo N° 4857 donde se dispone que es responsable de la vigilancia de la aplicación efectiva y cumplimiento de las normas laborales dentro del cual se encuentran los derechos de la seguridad e higiene en el trabajo, ha implementado las siguientes acciones:

- En la gestión 2023, el MTEPS, aprobó la actualización de la Norma Técnica de Seguridad NTS-009/23, la cual establece las directrices para la presentación y aprobación del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, documento que tiene la finalidad de prevenir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, a través de la gestión e implementación de mecanismos y medidas en el marco de la normativa legal vigente que garanticen condiciones seguras y saludables para las y los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral de forma obligatoria para todas las empresas o establecimientos laborales nacionales y extranjeros incluidas las mineras, que se encuentran en operación o en etapa de ejecución de proyectos, sean públicos o privados, persigan o no fines de lucro, en conformidad a lo establecido en el artículo 3 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, Decreto Supremo N° 2936 de 5 de octubre de 2016 y normativa conexas.
- Por otro lado, con el objeto de verificar y fiscalizar de manera constante el cumplimiento y aplicación de las normas laborales y los derechos del trabajo referidas a las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, el MTEPS en la gestión 2023, emitió la Resolución Ministerial N° 1444/23, que aprueba el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo, permitiendo la realización de Inspecciones Técnicas en los centros de trabajo incluidas las del sector minero, para verificar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, así como velar el cumplimiento de la normativa de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

Sin embargo, si bien estas acciones son un avance que buscan el cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores más aun de las y los trabajadores del sector de la minería como la implementación de un ítem de inspector minero; no obstante, desde gestiones anteriores a la aprobación del nuevo Reglamento de Inspecciones en la gestión 2023 y posterior a la misma, el Ente rector de la materia, no ha generado información disgregada por sectores y género que permita manifestar el cumplimiento o incumplimiento de los derechos de las trabajadoras mineras en las empresas públicas, privas y cooperativas.

Asimismo, se ha requerido la siguiente información al MTEPS en su calidad de ente rector y las respuestas se las señalan a continuación:

Tabla 6: Información reportada por el MTEPS sobre los derechos de la seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo

SOLICITUD DE INFORMACIÓN		
TEMAS	MANDATO DE LA LEY	RESPUESTA
<p>Número de Comités mixtos de higiene y seguridad ocupacional poseionados en empresas mineras públicas y privadas.</p> <p>Número de mujeres que participan de los comités</p>	<p>Artículo 81, inc. d) del D.S. 4857, Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. Lo cual se constituye en un Incumplimiento.
<p>Servicios Higiénicos</p>	<p>Artículo 81, inc. d) del D.S. 4857, Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>Artículos Arts. 352 al 354, 362 y 364 de la LGHSOB que establece que el empleador debe brindar las siguientes facilidades al trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de inodoros, urinarios, duchas y lavamanos según la cantidad de trabajadores. - Servicios higiénicos separados para cada género y con su respectiva puerta, conectados a la red de alcantarillado o a la falta de estos a pozos sépticos. - Servicios higiénicos con toallas individuales y jabón para el aseo de los trabajadores, de acuerdo a las exigencias que se presenten. 	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.
<p>Vestuarios y Casilleros</p>	<p>Artículo 81, inc. d) del D.S. 4857, Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>Los Artículos 365 al 368 de la Ley N° N°16998, los cuales señalan que el empleador de dotar de las siguientes facilidades al trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instalaciones suficientes y apropiadas para guardar la ropa de los trabajadores, mismos que deben estar separadas de las áreas operativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.

	<p>- Vestuarios separados para todos aquellos trabajadores cuyas ropas de trabajo estén expuestas a contaminación de sustancias venenosas, infecciosas o irritantes y también se dispondrá de guardarropía separados para las ropas de trabajo y de calle en caso que corresponda.</p> <p>- Armarios individuales sea de 1,50 x 50 x 50 cm., dotados de aberturas u otros elementos que faciliten su ventilación, contruidos preferentemente de metal y dotados de cerraduras.</p> <p>- Vestuarios separados por géneros</p>	
Inducción, capacitación, concientización y comunicación a las mujeres	<p>Artículo 81, inc. d) del D.S. 4857, Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>El artículo 6 núm. 24 y 26 de la Ley N° 16998 establece que son obligaciones de empleadores:</p> <p>- Promover la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos del trabajo; y llevar un registro y estadísticas de enfermedades y accidentes de trabajo que se produzcan en su industria;</p>	<p>• El MTEPS señaló que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.</p>
Dotación de Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal.	<p>Artículo 81, inc. d) del D.S. 4857, Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>Los artículos del al 373 y 374 al 402 de la Ley N° 16998 establecen que el empleador debe:</p> <p>- Brindar la dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal a los trabajadores.</p>	<p>• El MTEPS señaló que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.</p>
Puestos de primeros auxilios	<p>Artículo 81, inc. d) del D.S. 4857, Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p>	<p>El MTEPS señaló que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.</p>

	<p>El artículo 6, inciso 30 de la Ley N° 16998 señala que el empleador debe contar con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puestos de Primeros Auxilios, (botiquines) dotados de todos los elementos necesarios para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados. 	
Señalizaciones.	<p>Artículo 81, inc. d) del D.S. 4857, Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>Los artículos 82 al 88 de la Ley N° 16998 establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toda mina subterránea debe tender a contar por lo menos con 2 vías de acceso a la superficie, debidamente señalizadas, separadas entre sí, con un mínimo de 30 metros. 	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS señaló que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.

Fuente: Elaboración SEPMUD

De la información brindada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se concluye que dicha instancia no realiza un seguimiento y control a las empresas públicas, privadas y cooperativas mineras sobre el cumplimiento de las normas de higiene, condiciones de salubridad, salud Ocupacional y Bienestar entre otros. Coadyuvará

Tabla 7: Nivel de cumplimiento sobre los derechos de la seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo

RESUMEN DE CUMPLIMIENTO		
MANDATO DE LA LEY	AVANCE	OBSTÁCULO
<p>Art. 81, inc. d) del Decreto Supremo N° 4857 señala que el MTEPS debe promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.</p>	<p>El MTEPS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizó la Norma Técnica de Seguridad NTS-009/23, de presentación y aprobación del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Emitió la Resolución Ministerial N° 1444/23, que aprueba el nuevo Reglamento General de Inspección del Trabajo, permitiendo la realización de Inspecciones Técnicas en los centros de trabajo incluidas las del sector minero, para verificar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, así como velar el cumplimiento de la normativa de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, sin embargo, conforme 	<ul style="list-style-type: none"> • El Ente rector de la materia, no cuenta con una base de datos (disgregado por sectores y genero) que permita manifestar el cumplimiento o incumplimiento de los derechos de las trabajadoras mineras, regulados en la Ley de Higiene.

	<p>informa la DGTHSO no cuentan con respaldos de la ejecución de inspecciones técnicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creó un ítem a nivel nacional de inspector especializado en minería, mismo que en las gestiones que vienen verificara las condiciones de Higiene y Seguridad. <p>Cumplimiento parcial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si bien se ha creado un ítem de inspector minero a inicios de gestión a la fecha no se reportó ninguna inspección laboral o técnica realizada.
--	--	--

Fuente: Elaboración SEPMUD

4.3. DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La libertad sindical es uno de los derechos humanos de carácter colectivo de las y los trabajadores de ser o no ser parte del sindicato. Esta condición es reconocida y garantizada por el artículo 51 parágrafo III de la Constitución, como medio de defensa y representación de las trabajadoras y los trabajadores y por el artículo 3 del Convenio N° 87 sobre la libertad sindical que señala que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

La lucha de las mujeres en el sector de la minería en defensa de los derechos humanos y la explotación laboral, tiene hoy en día como su máximo referencial a Domitila Chungara, líder minera que se enfrentó a las dictaduras militares que gobernaron el país entre 1964 y 1982, participando de varias huelgas. A pesar de los avances y pese a que las mujeres en la actualidad forman parte de las directivas de las asociaciones, sindicatos entre otros, se siguen enfrentado a actos de discriminación, desigualdades en las elecciones de cargos. (entrevista Ninfa Cayo – secretaria de la F.S.T.M.B.)

En ese marco y considerando al inc. i) del Artículo 81 del Decreto Supremo N° 4857, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a fin de garantizar el derecho de las y los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación, la preservación de su patrimonio tangible e intangible, realizó:

- Escuelas de Formación Sindical con trabajadores y trabajadores Mineros;
- Talleres de capacitación sindical a solicitud de los mismos sindicatos;
- Conversatorios a nivel Nacional.

Donde abordaron temas como: derechos laborales; despatriarcalización; historia del movimiento sindical; capitalismo, movimiento obrero y sindicalismo; análisis de coyuntura; normativas sobre derechos a la libre sindicalización, entre otros.

Sin embargo, pese a los esfuerzos, aún persiste una brecha de género en la conformación de los directorios sindicales mineros, lo cual no es atribuible a ninguna Cartera de Estado, toda vez que, la organización sindical no está subordinada al gobierno, pues la libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y/o afiliarse en un sindicato es libre, y no debe implicar la injerencia del Estado, patrones, empleadores u otros. (Convenio N° 98, “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, ratificado por Bolivia por Decreto Ley 07737 de 28 de julio de 1966.)

Tabla 8: Derechos laborales colectivos

RESUMEN DE CUMPLIMIENTO		
MANDATO LEGAL	AVANCE	OBSTÁCULOS
Art. 81 inc. g) del Decreto Supremo N° 4857. - Promover el derecho a la libre sindicalización (con los derechos y deberes determinados por la Constitución y la Ley	Escuelas de Formación Sindical con trabajadores y trabajadores Mineros Talleres de capacitación sindical a solicitud de los mismos sindicatos Conversatorios a nivel Nacional. Cumplimiento parcial	El MTEPS no cuenta con información disgregada del número de beneficiarios por sexo, los tipos de cursos o talleres desarrollados.

Fuente: Elaboración SEPMUD

4.4. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Artículo 25, señala: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el Artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, establece que: “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Y, por último, el Artículo 3 del Convenio N° 103, ratificado por Decreto Ley N° 07737, de 28 de julio de 1966, determina que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso de maternidad, que la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida, y que en caso de enfermedad que, sea consecuencia del embarazo o consecuencia del parto, deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Considerando lo citado, la Norma Suprema reconoce a favor de la mujer trabajadora embarazada, del ser en gestación y del recién nacido hasta el año de su nacimiento, una protección especial por tratarse de un sector de vulnerabilidad que requiere de cuidados máximos y especiales en garantía del derecho a la vida y de los derechos a la salud, a la maternidad y a la seguridad social, además del “vivir bien”.

En ese contexto, en cuanto a la protección de las madres trabajadoras, el Texto Constitucional en su Artículo 14, párrafo II señala que: “El estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, (...) estado civil, (...) embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona”.

En materia laboral, el Artículo 45, párrafo V de la Ley Fundamental, establece que: “Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal”, disposición que se complementa con el Artículo 48, párrafo VI, que prescribe: “Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad”, preceptos legales que aseguran el derecho a la maternidad, al trabajo estable y la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo o madre de un menor de un año de edad, sea en entidades públicas o privadas, evitando que el estado de gravidez sea objeto de discriminación por los empleadores, reconociendo la maternidad como un derecho fundamental.

En función a los referidos mandatos constitucionales, a través del Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009, en sus Artículos 1 y 2, se dispuso que la madre y el padre progenitores que presten funciones en el sector público o privado, no pueden ser despedidos, no puede afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo hasta que el hijo o hija

cumpla un año de edad; normativa que se sustenta además en el deber que tiene el Estado, la sociedad y la familia, de garantizar el interés superior de la niña o niño, que comprende la preeminencia de sus derechos, la primacía en recibir protección y socorro en cualquier circunstancia, en la atención de los servicios públicos y privados, y de protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal, precepto relacionado a su vez con la previsión contenida en el Artículo 60 del Texto Constitucional.

Adicionalmente la legislación nacional en los Artículo 61 y 62 de la Ley General del Trabajo, que señala que: *“Las mujeres embarazadas descansarán 45 días antes hasta 45 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad; conservando su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios.”* y que: *“Las empresas que ocupen más de 50 obreros mantendrán salas cuna...”*

Finalmente, el Decreto Supremo N° 0115, en su Artículo 15 determina la obligación del empleador de permitir a las madres en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida; otorgando a las madres en periodo de lactancia.

En ese marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, dando cumplimiento a lo establecido en las normativas nacionales e internacionales, ha desarrollado las siguientes acciones:

- **Medidas de protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas;** ha gestionado la promulgación de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, que tiene como objeto fundamental resguardar el derecho al trabajo y a una fuente laboral estable, garantizando la inamovilidad laboral de la Mujer en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad, estableciendo un procedimiento especial para su restitución en caso de vulneración. Sin embargo, el MTEPS no cuenta con el registro de número de denuncias presentadas por mujeres en las empresas públicas y privadas del sector minero por incumplimiento del subsidio de maternidad, periodo de lactancia y descansos pre y post natales. Por su parte el Ministerio de salud no respondió a la solicitud de información realizada.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se constituyó en el proyectista de la promulgada Ley N° 1516, de 10 de julio de 2023, denominada “Ley de Diferimiento Parcial del Período Prenatal al Postnatal” la cual, permite a las trabajadoras embarazadas de entidades públicas y privadas (incluidas las trabajadoras mineras) transferir parte de los 45 días de prenatal a la etapa después del parto, hasta completar los 90 días, para estar más tiempo con su recién nacido.

- **Medidas de seguimiento de implementación de guarderías y espacios de lactancia en las empresas y otorgación de horario de lactancia.** En cuanto al seguimiento a las empresas públicas y privadas mineras del cumplimiento de la implementación de guarderías y espacios de lactancia en las fuentes laborales, la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social refiere que “No se cuenta con la caracterización de centros infantiles, para la exigencia de su implementación.”; asentimiento que resulta contradictorio pues en la gestión 2023, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitió la Resolución Ministerial N° 1444/23 que aprobó el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo, desarrollando nuevas herramientas de inspección laboral y técnica las mismas que permiten al inspector de trabajo verificar la implementación de guarderías y/o salas cuna en los establecimientos laborales incluidos los mineros, así como el cumplimiento de la otorgación del horario de lactancia a las madres trabajadoras con hijos menores de un año, permitiendo en caso de incumplimiento la remisión del informe del Inspector que tiene calidad de prueba pre constituida, a conocimiento del Juez Laboral presentando Denuncia por Infracción a Leyes Sociales.

Tabla 9: Nivel de cumplimiento sobre los derechos de la maternidad de las mujeres en el trabajo

RESUMEN DE CUMPLIMIENTO		
MANDATO DE LA LEY	AVANCE	OBSTACULO
<p>Medidas de protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas</p> <p>Artículo 45, p. V de la C.P.E., establece que: “Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal”, Artículo 48, p. VI, de la C.P.E. “Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad”</p>	<p>El MTEPS ha gestionado la promulgación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, que tiene como objeto fundamental resguardar el derecho al trabajo y a una fuente laboral estable, garantizando la inamovilidad laboral de la Mujer en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad, estableciendo un procedimiento especial para su restitución en caso de vulneración • Ley N° 1516, de 10 de julio de 2023, de Diferimiento Parcial del Período Prenatal al Postnatal”. <p>Cumplimiento parcial</p>	<p>No se cuenta con información que fleje el número de empresas mineras que están cumpliendo con la norma.</p> <p>El Ministerio de Salud y Deportes, no dio respuesta a la solicitud de información</p>
<p>El Artículo 51 de la Ley LGHSOyB establece que todas las empresas que empleen 50 o más trabajadoras deben contar con una guardería infantil a cargo de personal especializado que proporcione adecuada atención, alimentación, servicio de salud, recreación y educación, a los hijos de las trabajadoras.</p>	<p>Si bien el MTEPS realiza Inspecciones Técnicas a las empresas y supervisa el cumplimiento de los empleadores, no cuenta con información sobre cuantas empresas tienen guardería infantil o salas de cuna. Incumplimiento.</p>	<p>El MTEPS no conoce cuantas empresas y cooperativas mineras cuentan con una guardería infantil y salas de cuna, toda vez que aún no cuenta con la caracterización de centros infantiles, para la exigencia de su implementación.</p>
<p>Los Artículos 61 y 62 de la Ley LGHSOyB establecen que las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes hasta 45 después del alumbramiento, conservando su derecho al empleo</p>	<p>El MTEPS ha gestionado la promulgación de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, que tiene como objeto resguardar el derecho al trabajo, la estabilidad laboral en caso de despido injustificado, la inamovilidad laboral.</p> <p>Cumplimiento parcial</p>	<p>El MTEP no cuenta con el registro de número de denuncias presentadas por mujeres mineras por incumplimiento del subsidio de maternidad, periodo de lactancia y descansos pre y post natales.</p>

Fuente: Elaboración SEPMUD

4.5. VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL HACIA LA MUJER MINERA

En el sector minero, al ser un sector dominado mayormente por varones, muchas veces existe una normalización de los tratos agresivos hacia las mujeres por parte de las jefaturas y los compañeros de trabajo, estas conductas se expresan en gritos, apelativos por el género, sobre exigencias, persecución y amenazas respecto a la continuidad laboral de las trabajadoras mineras, según señala la representante de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB) de las empresas públicas Elizabeth Alcón Condori.

Situación concordante con lo manifestado por la representante de las trabajadoras de las empresas mineras del sector privado Ninfa Cayo, quien señala que en el trabajo minero las mujeres sufren violencia laboral, acoso laboral y en el peor de los casos violencia o abuso sexual; sin embargo, las mujeres callan por temor a perder sus fuentes laborales, pues no conocen las normativas y las instancias que las protegen de estos hechos.

En ese contexto, la legislación nacional, en su Artículo 21 la Ley N° 348, de 9 de marzo de 2013 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia, dispone que el MTEPS, debe adoptar procedimientos internos y administrativos para la presentación de denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción de acoso sexual y laboral y protección a favor de las mujeres. Estas funciones están amparadas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que considera a la violencia contra la mujer como una forma de discriminación que inhibe gravemente su capacidad para gozar plenamente de sus derechos y libertades.

En ese marco, el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, tiene la obligación de adoptar las siguientes medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres:

- **Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.** El MTEPS ha emitido la Resolución Ministerial 196/21, de 08 de marzo de 2021, que reglamenta el “Procedimiento para la Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual a mujeres en el ámbito laboral”; permitiendo a las trabajadoras denunciar a sus agresores superiores, iguales o inferiores en jerarquía en el ámbito laboral, mediante la cual, en el caso de probarse la denuncia, se debe emitir una Conminatoria de Cese Inmediato de Acoso Laboral, reportando que hasta junio del presente año se han procesado 1.546 denuncias de acoso laboral de trabajadoras mineras, sin embargo no se conoce cuantas pertenecen a las empresas públicas, empresas privadas y cooperativas mineras.

En tal sentido se podría señalar que dicha Cartera Ministerial hubiera cumplido con el mandado de la Ley, no obstante, conforme refieren las representantes de las trabajadoras mineras la señora Ninfa Cayo y Elizabeth Alcón, existe bastante desinformación y falta de socialización de la citada Resolución Ministerial, además de que, si bien la RM N° 196/21 conceptualiza el “acoso laboral”, empero no delimita con exactitud las conductas que se constituyen como acoso laboral y conductas que no se constituyen en acoso laboral, por lo cual su cumplimiento es parcial.

- **En coordinación con el Ministerio de Salud y Deportes, elaborar una política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita en el régimen de seguridad social a toda mujer que hubiera sido sometida a cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.** La política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita, en el régimen de seguridad social, que debió ser desarrollada conjuntamente con el Ministerio de Salud, a la fecha conforme reporta el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no se habría elaborado.
- **Priorizar el acceso, permanencia y ascensos de las mujeres en situación de violencia, a un empleo digno, incluyendo mecanismos específicos en la política nacional de empleo, programas especiales de empleo y la bolsa de trabajo, así como programas de formación, capacitación y actualización específica, garantizando una remuneración sin brechas de discriminación.** Desde la gestión 2021 al 2023 se implementó el Programa de Apoyo al Empleo - PAE programa que beneficia a personas mayores de 18 años y específicamente a jóvenes y personas con discapacidad, entre las que se encuentran mujeres. Si bien éste fue un avance para la vigencia y ejercicio de los derechos de grupos en situación de vulnerabilidad, se halló la inexistencia de un programa o servicio específico para el acceso, permanencia y ascensos de mujeres mineras en situación de violencia a un empleo digno, conforme establece la Ley, ya que dicho programa no reporta el número de mujeres

que habrían ingresado a las empresas públicas y privadas del sector minero.

Adicionalmente, respecto a la implementación de programas de formación, capacitación y actualización específica, el MTEPS informo que en la presente gestión solamente realizó 3 eventos de capacitación sobre las normas o políticas contra el acoso laboral con fines de sensibilización y prevención y conversatorios y sesiones de diálogos, sobre violencia laboral, despatriarcalización y acoso laboral con enfoque de género, dirigidas a las servidoras y servidores públicos de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y a la población civil, no señalando si alguno de estos eventos fue realizado a trabajadores del sector minero.

- **Adoptar un sistema de flexibilidad y tolerancia en los centros de trabajo para mujeres que se encuentren en situación de violencia, garantizando sus derechos laborales, a sola presentación de la resolución de alguna medida de protección.** El MTEPS y el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, emitieron la Resolución Bi ministerial N° 002/2015, de 25 de noviembre de 2015 destinada a regular la flexibilización en el horario de trabajo de mujeres y hombres en situación de violencia para asistir a los actos procesales, informarse sobre el estado del proceso, recibir tratamiento o terapia médica, psicológica o cualquier otra emergente de la situación de violencia, conforme dispone el Artículo 16 del Decreto Supremo N° 2145, de 14 de octubre de 2014. No reportando haber atendido ninguna denuncia por omisión de otorgación de la tolerancia y flexibilidad de horarios de trabajo para las mujeres mineras víctimas de violencia.

Tabla 10: Avances en la eliminación de la violencia y acoso laboral hacia las mujeres

RESUMEN DE CUMPLIMIENTO		
MANDATO DE LA LEY	AVANCE	OBSTÁCULO
<p>Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos</p> <p>Art. 21, núm. 4 de la Ley N° 348, señala que el MTEPS, debe adoptar procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción de acoso laboral y acoso sexual.</p>	<p>El MTEPS, gestionó la aprobación de la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021 - Procedimiento para la Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el ámbito laboral, aprobado mediante, en el marco de la Ley N° 348. Cumplido parcialmente</p>	<p>No se delimitan con exactitud las conductas que se constituyen como acoso laboral y conductas que no se constituyen en acoso laboral.</p> <p>Poca socialización y capacitación de la Resolución Ministerial N° 196/21 a las mujeres que trabajan en centros y campamentos mineros.</p>
<p>Coordinación con el MSyD, elaborar una política para la atención médica y psicológica especializada</p> <p>Artículo 21 numeral 6 de la Ley N° 348. Señala que el MTEPS en coordinación con el Ministerio de Salud y Deportes, debe elaborar una Política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita en el régimen de seguridad social a toda mujer que hubiera sido sometida a cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>El MTEPS y el MSyD no realizaron la Política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita que debió ser coordinada con el Ministerio de Salud.</p>

<p>Acceso, permanencia y ascensos de las mujeres en situación de violencia.</p> <p>Artículo 21 numeral 7 de la Ley N° 348, señala que el MTEPS debe realizar mecanismos específicos en la política nacional de empleo, programas especiales de empleo y la bolsa de trabajo, programas de formación, capacitación y actualización específica, garantizando una remuneración sin brechas de discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El MTEPS, implementó el Programa de Apoyo al Empleo – PAE, sin embargo, se observa que no existen mujeres mineras que se hayan beneficiado del programa. Incumplido. • El MTEPS realizó conversatorios y sesiones dialogadas, sobre violencia laboral, acoso laboral y despatriarcalización con enfoque de género, durante la gestión 2024 y 3 eventos sobre las normas o políticas contra el acoso laboral con fines de sensibilización y prevención, no reportando ninguna en el sector minero. 	<p>Inexistencia de un programa o servicio específico para el acceso, permanencia y ascensos de mujeres mineras en situación de violencia a un empleo digno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con datos del número de personas que participaron de los conversatorios y talleres disgregados por sexo. • Falta de talleres de sensibilización sobre la violencia laboral y el acoso laboral a las mujeres trabajadoras del sector minero.
<p>Adopción de un sistema de flexibilidad y tolerancia en los centros de trabajo para mujeres que se encuentren en situación de violencia.</p> <p>El Artículo 21 numeral 8 de la Ley N° 348 y el Num. 5, Art. 10 del Decreto Supremo N° 3106, señalan que el MTEPS debe adoptar un sistema de flexibilidad y tolerancia en los centros de trabajo para mujeres que se encuentren en situación de violencia, garantizando sus derechos laborales, a sola presentación de la resolución de alguna medida de protección, en el marco del Artículo 35 de la presente Ley.</p>	<p>El MTEPS aprobó la Resolución Bi – Ministerial No. 002/2015 conjuntamente con el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, que regula la flexibilización en el horario de trabajo de hombres y mujeres que se encuentran en un proceso judicial por violencia. Cumplido parcialmente</p>	<p>No se cuenta con datos del número de mujeres mineras que se acogieron a este beneficio.</p>

Fuente: Elaboración SEPMUD en base a la información del MTEPS

4.6. POLÍTICAS PÚBLICAS

De acuerdo al artículo 6 de la Ley N° 535, la actividad minera, tiene como bases para el desarrollo del sector, garantizar los derechos laborales y sociales de los trabajadores mineros; prohibiéndose la servidumbre, el trabajo infantil y la discriminación laboral por razón de género, así como la Seguridad industrial que obliga al cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional en toda la actividad minera.

Sin embargo, estas bases no se encuentran plasmadas como parte de las funciones del Ministerio de Minería y Metalurgia en el Decreto Supremo N° 4857 de Organización y Funciones, existiendo así un vacío normativo con la entidad cabeza de sector.

Pero, considerando que la minería en el Estado Plurinacional de Bolivia, desempeña una función importante en la economía y en el ámbito social al ser fuente primordial de generación de empleos y recursos fiscales para el país, es preciso que desde la entidad cabeza de sector, se elaboren políticas públicas con perspectiva de género que permitan eliminar las brechas de género en el sector y garanticen el ejercicio del derecho de trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones laborales, de salud y de seguridad.

De la consulta realizada al Ministerio de Minería y Metalurgia, a si habría implementado políticas públicas que incorpore transversalmente el enfoque de género en la industria minera, no se tuvo ninguna respuesta, de manera extraoficial se tiene conocimiento que dicha cartera de estado, durante la presente gestión inicio con la elaboración de un plan que incorpore de manera transversal el enfoque de género en la industria minera.

Sobre el mismo punto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en su calidad de ente rector reporto que está coordinando con el Ministerio de Minería y Metalurgia el desarrollo de la Ruta Crítica para incorporar la transversalización de género en el Sector de la Minería.

Asimismo, se ha consultado con el Ministerio de Minería y Metalurgia sobre la participación de las mujeres indígenas y las poblaciones vulnerables en los beneficios de la minería, y no se tuvo respuesta.

Tabla 11: Acciones desarrolladas por el Ministerio de Minería y Metalurgia a favor de las mujeres indígenas y las poblaciones vulnerables

MANDATO DE LA LEY	AVANCE	OBSTÁCULO
El Artículo 69, inciso h) del D.S. N° 4857 de 6 de enero de 2023, señala que el Ministerio de Minería y Metalurgia debe formular políticas que fomenten la participación indígena en los beneficios de la industria minera;	Ninguno	No se cuenta con información por parte Ministerio de Minería y Metalurgia.
El artículo 71, inciso c) del D.S. N° 4857 de 6 de enero de 2023, señala que el Ministerio de Minería y Metalurgia, debe establecer políticas específicas para realizar programas y proyectos dirigidos a los grupos vulnerables de la minería cooperativizada;	Ninguno	No se cuenta con información por parte Ministerio de Minería y Metalurgia.

Fuente: elaboración SEPMUD

A continuación, se presenta una matriz resumen del nivel de cumplimiento de las normativas de derecho laboral de las mujeres que trabajan en el sector minero, desde la mirada de las entidades públicas (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social; Ministerio de Minería y Metalurgia y Ministerio de Salud y Deportes), donde:

- **Verde:** Significa que la entidad cumplió con sus funciones
- **Amarillo:** Significa que la entidad ha cumplido parcialmente con sus funciones
- **Rojo:** Significa que la entidad no ha desarrollado acciones para cumplir con lo que establece la norma

Tabla 12: Resumen del nivel de cumplimiento de las normativas de derecho laboral desde las entidades públicas

TEMA	MANDATOS DE LA LEY	AVANCES	OBSTÁCULOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS DE DERECHO LABORAL DESDE LAS ENTIDADES PÚBLICAS		
				MTEPS	MMyM	MSyD
ACCESO AL TRABAJO, TRATO Y REMUNERACIÓN IGUALITARIA A FAVOR DE LAS MUJERES MINERAS	Artículo 81, inc. b) del D.S N° 4857.- Coordinar la generación de políticas y programas para promover y garantizar el acceso al trabajo y la equidad en las relaciones laborales para mujeres y hombre.	Programa de Apoyo al Empleo – PAE desarrollarlo por el MTEPS que insertó 7.056 mujeres en espacios laborales. Sin embargo, no cuenta con información sobre el N° de mujeres mineras que se beneficiaron de dicho Programa. Incumplido	No se cuenta con un programa o servicio específico para el acceso, permanencia y ascensos de mujeres mineras a un empleo digno, conforme manda la Ley.			
	Artículo 21, num. 1 y 2, de la Ley N° 348, adoptar medidas asegurando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor.	Decreto Supremo N° 4401, de 25/11/2020, el cual es aplicable a todas y todos los trabajadores incluidos los del sector minero. Reglamento General de Inspección del Trabajo – Acta de Inspección Laboral, que en su punto 5.4. “Discriminación en el Trabajo”, permite verificar la existencia o no de brecha salarial. Cumplido parcialmente	No efectuó un monitoreo que demuestre el nivel de aplicación y cumplimiento de la normativa. No se efectuó inspecciones laborales en el sector minero.			
	Artículo 21, p. I, núm. 2 de la Ley N° 348 El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, debe adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, (...) que generen discriminación por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de maternidad.	Talleres de capacitación y conversatorios a nivel nacional dirigidos a sensibilizar la temática de luchar contra el racismo y toda forma de discriminación en el ámbito laboral, la equidad de género en las relaciones laborales y el acceso al empleo digno. Cumplido parcialmente	No cuenta con información sistematizada sobre el N° de talleres, N° de participantes disgregados por sexo. No utilización de las nuevas herramientas de Inspección Laboral.			
	Artículo 4 del D.S. N° 213 establece procedimientos que garanticen el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de	El MTEPS no ha reglamentado Decreto Supremo N° 213. Incumplido	-			



	<p>discriminación de ninguna naturaleza, en todo proceso de convocatoria y/o selección de personal y el Artículo 6 señala que el MTEPS reglamentará en el plazo de sesenta (60) días calendario el presente D.S.</p> <p>Art. 21, p.1, núm. 2 de la Ley N° 348, "Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso..."</p>	<p>El MTEPS emitió la R.M. 1444/23, que aprueba el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo – Acta de Inspección laboral que verifica en su punto 5.4. "Discriminación en el Trabajo - igualdad de oportunidades de ascenso en el trabajo entre hombre y mujeres.", con lo cual el MTEPS cumplió; sin embargo, al presente no efectuó inspecciones a campamentos y centros mineros. Cumplimiento parcial.</p>	<p>No se efectuó inspecciones laborales en el sector minero.</p> <p>No utilización de las nuevas herramientas de Inspección Laboral.</p>			<p>El inc. a) del Artículo 81 del Decreto Supremo N° 4857, establece que el MTEPS debe: "Cumplir y hacer cumplir las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno."</p> <p>Artículo 46, 1, 2, de la C.P.E. – Toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable Artículo 21, 2, de la Ley N° 348. - Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo</p> <p>Condiciones de Trabajo</p> <p>El inc. a) del Artículo 81 del Decreto Supremo N° 4857, establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y</p>	<p>El MTEPS, ha aprobado el Protocolo de Actuación para la Aplicación de la Ley N° 1468 de 30/09/2024 de Procedimiento para la Restitución de Derechos Laborales. Cumplido parcialmente</p>	<p>No cuenta con información disgregada por sector y sexo sobre el número de Resoluciones de restitución de derechos laborales emitidas a favor de trabajadoras que se dedican al sector minero.</p>		<p>CONDICIONES DE TRABAJO</p>		<p>No se cuenta con información disgregada por sector referente a denuncias presentadas y atendidas contra empresas que</p>		
--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--------------------------------------	--	---	--	--

	<p>Previsión Social debe: "Cumplir y hacer cumplir las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno."</p>	<p>y los inspectores de trabajo de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo vigilar y verificar el cumplimiento de las normas laborales y sociales en las empresas o establecimientos laborales mineros. Sin embargo, al presente, el MTEPS no cuenta con datos que muestren la ejecución de inspecciones laborales en el sector minero. Se creó un ítem de inspector especializado en minera, pero recién en la gestión 2025 se efectuará inspecciones a las empresas o establecimientos mineros. Cumplido parcialmente</p>	<p>no cumplen con el pago de sueldos y salarios, aguinaldos, horas extras, indemnizaciones por fallecimiento, gastos de entierro, accidentes o enfermedades profesionales, incapacidad absoluta y permanente y aquellos que pagan por debajo del mínimo nacional y no otorgan el uso de vacaciones. - Asimismo, no cuentan con información sobre el número de denuncias presentadas, por incumplimiento a la otorgación de licencias por: Fallecimiento, Matrimonio, Cumpleaños, Casos críticos de salud, en el sector minero. - No cuenta con un sistema de seguimiento y monitoreo en tiempo real.</p>		
	<p>Artículo 30 de la Ley N°16998 General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, que establece que toda empresa constituirá uno o más Comités Mixtos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, con el fin de vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos profesionales.</p>	<p>El MTEPS señaló que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.</p>	<p>-</p>		
	<p>Artículos 362 y 364 de la Ley N°16998 que establece que el empleador debe brindar las siguientes facilidades al trabajador: Inodoros, urinarios, duchas y lavamanos según la cantidad de trabajadores.</p>	<p>El MTEPS señaló que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.</p>			



	<p>Servicios higiénicos separados para cada género y con su respectiva puerta, conectados a la red de alcantarillado o a la falta de estos a pozos sépticos.</p> <p>Servicios higiénicos con toallas individuales y jabón para el aseo de los trabajadores, de acuerdo a las exigencias que se presenten.</p> <p>Los Artículos 365 al 366 de la Ley N° 16998, los cuales señalan que el empleador de dotar de las siguientes facilidades al trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacios separados para guardar la ropa de las trabajadoras de las áreas operativas. - Armarios individuales sea de 1,50 x 50 x 50 cm., como mínimo, con una división longitudinal, dotados de aberturas u otros elementos que faciliten su ventilación, contruidos preferentemente de metal y dotados de cerraduras; se deberá contar con bancos y otros asientos adecuados. - Vestuarios separados por géneros. 	<p>El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.</p>			
	<p>El artículo 6 núm. 24 y 26 de la Ley N° 16998 establece que son obligaciones del empleador: Promover la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos del trabajo; y llevar un registro y estadísticas de enfermedades y accidentes de trabajo que se produzcan en su industria;</p>	<p>El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.</p>			

	Los artículos del al 373 y 374 al 402 de la Ley N° 16998 establecen que el empleador debe brindar la dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal a los trabajadores.	El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.		
	Artículo 6, inciso 30 de la Ley N° 16998 señala que el empleador debe contar con puestos de Primeros Auxilios, dotados de todos los elementos necesarios para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados.	El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.		
	El Artículo 38 de la Ley N° 16998 establece que las empresas mineras deben constituir en sus centros de trabajo servicios preventivos de medicina del trabajo y Departamento de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.	El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.		
	Los artículos 82 al 88 de la Ley N° 16998 establece que toda mina subterránea debe tender a contar por lo menos con 2 vías de acceso a la superficie, debidamente señalizadas, separadas entre sí, con un mínimo de 30 metros.	El MTEPS señalo que no cuenta con dicha información. La no realización del seguimiento al cumplimiento de la norma, se constituye en un Incumplimiento.		
	Art. 81, inc. d) del Decreto Supremo N° 4857 señala que el MTEPS debe promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.	<p>No cuenta con una base de datos (disgregado por sectores y genero) que permita manifestar el cumplimiento o incumplimiento de los derechos de las trabajadoras mineras, regulados en la Ley de Higiene.</p> <p>- Actualizó la Norma Técnica de Seguridad NTS-009/23, de presentación y aprobación del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Emitió la Resolución Ministerial N° 1444/23, que aprueba el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo.</p>		



		<p>permitiendo la realización de Inspecciones Técnicas en los centros de trabajo incluidas las del sector minero, para verificar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, así como velar el cumplimiento de la normativa de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.</p> <p>Creó un ítem a nivel nacional de inspector especializado en minería.</p> <p>Cumplimiento parcial</p>	<p>Si bien se ha creado un ítem de inspector minero a inicios de gestión a la fecha no se reportó ninguna inspección laboral o técnica realizada.</p>		
<p>PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD</p>	<p>Artículo 45, p. V de la C.P.E., establece que: "Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal", Artículo 48, p. VI, de la C.P.E. "Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad"</p>	<p>El MTEPS ha gestionado la promulgación de: -Ley N°1468, de 30 de septiembre de 2022, que tiene como objeto fundamental resguardar el derecho al trabajo y a una fuente laboral estable, garantizando la inamovilidad laboral de la Mujer en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad, estableciendo un procedimiento especial para su restitución en caso de vulneración.</p> <p>Ley N° 1516, de 10 de julio de 2023, de Diferimiento Parcial del Período Prenatal al Postnatal"</p> <p>Cumplido parcialmente</p>	<p>El MTEPS no conoce cuantas empresas y cooperativas mineras cuentan con una guardería infantil y salas de cuna, toda vez que aún no cuenta con la caracterización de centros infantiles, para la exigencia de su implementación.</p>		
<p>Art. 10, núm. 4 del Decreto Supremo N° 3106. - Garantizar y hacer seguimiento a las instituciones públicas y privadas en el cumplimiento de la implementación de guarderías y espacios de lactancia en las fuentes laborales.</p>		<p>Emisión de la Resolución Ministerial N° 1444/23 de 26/09/2023 que permite al MTEPS realizar inspecciones laborales Técnicas a las empresas para supervisar el cumplimiento de los empleadores a la implementación de guarderías</p>	<p>Inobservancia por parte del personal del MTEPS de las nuevas herramientas de inspección laboral y técnica, que permiten la verificación de la implementación de guarderías infantiles y /o salas de cuna, así como la otorgación del horario de lactancia.</p>		

	Otorgación del horario de lactancia (Art. 61 de la L.C.T.)	Los Artículos 61 y 62 establecen que las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes hasta 45 después del alumbramiento, conservando su derecho al empleo	y/o salas cuna, así como la otorgación del horario de lactancia; sin embargo, al presente el MTEPS refiere que no cuenta con información al respecto. Cumplimiento parcial.	- Ausencia de datos estadísticos suficientes que permitan evaluar el cumplimiento de la implementación de salas cuna y/o guarderías infantiles, a nivel general y sectorial. - El MTEP no cuenta con el registro de número de denuncias presentadas por mujeres mineras por incumplimiento del subsidio de maternidad, periodo de lactancia y descansos pre y post natales.	
DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO	El inc. i) del Artículo 81 del Decreto Supremo N° 4857, establece que el MTEPS debe garantizar el derecho de las y los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación, la preservación de su patrimonio tangible e intangible	El MTEPS ha gestionado la promulgación de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, que tiene como objeto resguardar el derecho al trabajo, la estabilidad laboral en caso de despido injustificado, la inamovilidad laboral. Cumplimiento parcial	El MTEPS, ha implementado: - Escuelas de Formación Sindical con trabajadores y trabajadores Mineros - Talleres de capacitación sindical a solicitud de los mismos sindicatos - Conversatorios a nivel Nacional. Cumplimiento parcial	- El MTEPS no cuenta con información disgregada del número de beneficiarios por sexo, los tipos de cursos o talleres desarrollados.	
VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL HACIA LA MUJER MINERA	Art. 21, núm. 4 de la Ley N° 348, señala que el MTEPS, debe adoptar procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción de acoso laboral y acoso sexual.	El MTEPS, gestionó la aprobación de la Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021 - Procedimiento para la Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el ámbito laboral, aprobado mediante, en el marco de la Ley N° 348. Sin embargo, existe desconocimiento de la citada norma por parte de las trabajadoras mineras. Cumplimiento parcial	No se delimitan con exactitud las conductas que se constituyen como acoso laboral y conductas que no se constituyen en acoso laboral. Poca socialización y capacitación de la Resolución Ministerial N° 196/21 a las mujeres que trabajan en centros y campamentos mineros.		



	<p>Artículo 21 numeral 6 de la Ley N° 348. Señala que el MTEPS en coordinación con el Ministerio de Salud y Deportes, debe elaborar una Política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita en el régimen de seguridad social a toda mujer que hubiera sido sometida a cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>El MTEPS y el MSyD no realizaron la Política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita que debió ser coordinada con el Ministerio de Salud.</p>		
	<p>El Artículo 21 numeral 8 de la Ley N° 348 y el Num. 5, Art. 10 del Decreto Supremo N° 3106, señalan que el MTEPS debe adoptar un sistema de flexibilidad y tolerancia en los centros de trabajo para mujeres que se encuentren en situación de violencia, garantizando sus derechos laborales, a sola presentación de la resolución de alguna medida de protección, en el marco del Artículo 35 de la presente Ley.</p>	<p>El MTEPS aprobó la Resolución Bi – Ministerial No. 002/2015 conjuntamente con el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, que regula la flexibilización en el horario de trabajo de hombres y mujeres que se encuentran en un proceso judicial por violencia.</p>	<p>No se cuenta con datos del número de mujeres mineras que se acogieron a este beneficio.</p>		
	<p>Artículo 21 numeral 7 de la Ley N° 348, señala que el MTEPS debe realizar mecanismos específicos en la política nacional de empleo, programas especiales de empleo y la bolsa de trabajo, programas de formación, capacitación y actualización específica, garantizando una remuneración sin brechas de discriminación</p>	<p>El MTEPS, implementó el Programa de Apoyo al Empleo – PAE, sin embargo, se observa que no existen mujeres mineras que se hayan beneficiado del programa. Incumplido. El MTEPS realizó conversatorios y sesiones dialogadas, sobre violencia laboral, acoso laboral y despatriarcalización con enfoque de género, durante la gestión 2024 y 3 eventos sobre las normas o políticas contra el acoso laboral con fines de sensibilización y prevención, no reportando</p>	<p>- Inexistencia de un programa o servicio específico para el acceso, permanencia y ascensos de mujeres mineras en situación de violencia a un empleo digno. - No se cuenta con datos del número de personas que participaron de los conversatorios y talleres disgregados por sexo - Falta de talleres de sensibilización sobre la violencia laboral y el acoso laboral a las mujeres trabajadoras del sector minero.</p>		

5. ARTICULACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DERECHO LABORAL AL PDES Y PSDI

Los derechos laborales de las mujeres y hombres que se dedican a la minería, se encuentran consagrados en la Constitución Política del Estado; y las instancias llamadas por ley a garantizar su aplicación son el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social encargada de desarrollar acciones para promover y proteger el trabajo, el empleo digno, la restitución de los derechos socio-laborales y fundamentales de los trabajadores y el Ministerio de Minería y Metalurgia, como cabeza de sector, encargada de desarrollar políticas públicas que garantice la participación de las mujeres en el sector minero en igualdad de condiciones que los hombres.

En ese sentido, a continuación, se presenta una matriz para conocer si el Plan Sectorial de Desarrollo Integral para Vivir Bien Sector del Ministerio de Minería y Metalurgia (2021-2025) y el Plan Estratégico Ministerial para vivir bien 2021 – 2025 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, contienen acciones orientadas a garantizar los derechos laborales de las mujeres en la minería y si las mismas están articuladas al Plan de Desarrollo Económico y Social 2021- 2025 “Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, Hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones”.

Tabla 13: Articulación de políticas públicas en materia de derechos laborales con el PDES y PSDI

ÁREA	PDES	PSDI
MINERIA	<p>Eje 4: Profundización del Proceso de Industrialización de los Recursos Naturales.</p> <p>Nota: Eje 4 del PDES no contempla ninguna, meta, resultado, acción o indicador que este orientado con acciones que promuevan la igual de género en el sector de la minería.</p>	<p>Plan Sectorial de Desarrollo Integral para Vivir Bien Sector – Ministerio de Minería y Metalurgia (2021-2025)</p> <p>Si bien el documento del PSDI del Ministerio de Minería y Metalurgia, en su apartado “Aspectos transversales del sector minero metalúrgico” señala a la equidad de género como un principio, que se transversaliza en todas las políticas y las fases de formulación, ejecución y seguimiento de programas y proyectos, se observa que a lo largo del documento no se consideran acciones que promuevan la igual de género en el sector, la reducción de brechas de género y los impactos de cada proyecto. Todas sus acciones están relacionadas con impulsar la prospección, exploración y explotación minera.</p>
TRABAJO	<p>EJE 1: Reconstruyendo la economía, retomando la estabilidad macroeconómica y social</p> <p>Meta 1.4: Implementar programas de empleo y diseñar mecanismos que promuevan el empleo formal y reduzcan las brechas de género en el empleo.</p> <p>Resultado 1.4.2: Se ha protegido y promovido el trabajo y empleo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>	<p>Plan Estratégico Ministerial para vivir bien 2021 – 2025</p> <p>Para promover y proteger el trabajo digno, el Ministerio de trabajo, Empleo y Previsión Social, ha propuesto los siguientes lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la aplicación de la normativa socio-laboral y de seguridad ocupacional. • Defender los derechos y condiciones técnicas socio-laborales de las y los trabajadores, brindando asesoramiento gratuito e implementando procedimientos de inspección, seguimiento y control automatizados.

	<p>Acción 1.4.2.1: Proteger los derechos y condiciones técnicas sociolaborales de seguridad social de las/los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión de las y los trabajadores a la seguridad social, con énfasis en sectores laborales marginados. • Fortalecer, proteger y garantizar el ejercicio del derecho a la sindicalización y libertad sindical de las y los trabajadores. • Fortalecer la defensa de Derechos Fundamentales del Trabajo. • Restituir los derechos fundamentales en el trabajo, promoviendo y generando instrumentos para el cumplimiento de la normativa. • Erradicar toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil, racismo, discriminación, trata y tráfico en el ámbito laboral.
	<p>Resultado 1.4.3: se ha reducido la tasa de desocupación a nivel nacional, promoviendo la reducción de la brecha salarial por género.</p> <p>Acción 1.4.3.1: Establecer políticas económicas y sociales, en el marco del Modelo Económico Social Comunitario Productivo que promuevan el empleo en el país.</p>	<p>Para promover, fortalecer y fiscalizar el Sector Cooperativo, el Ministerio de Trabajo ha propuesto los siguientes lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar empleo y autoempleo a través del Desarrollo y fortalecimiento del sector social cooperativo, en el marco del modelo económico social comunitario y productivo. • Fiscalizar, proteger y supervisar el Sistema Cooperativo, precautelando su estabilidad y funcionamiento legal.
	<p>Eje 10: Culturas, Descolonización y Despatriarcalización, para la revolución democrática cultural</p> <p>Resultado 10.4.1: Se ha transformado la sociedad por medio de la eliminación de las prácticas de dominación patriarcales y coloniales.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo ha propuesto los siguientes lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el compromiso social, respeto, ética y moral descolonizadoras y despatriarcalizadoras en las y los servidores públicos.

Fuente: Elaboración SEPMUD

6. CONCLUSIONES

Del análisis realizado, se concluye lo siguiente:

- El sector minero está conformado por tres sectores, 1) sector estatal representado por COMIBOL a través de 5 empresas; 2) el sector privado integrado por 218 empresas privadas y 3) las cooperativistas mineras integrado por más de 1.200 cooperativas, con presencia en los 9 departamentos del país. Dicho sector representa el 8% del Producto Interno Bruto del país.
- La participación de las mujeres en el minería estatal esta representa por el 7,5% versus el 92,4% de hombres; en la empresa privada por el 11,7% y el restante 88,3% son hombres, esta baja participación obedece principalmente a los roles que la sociedad asigna al hombre y a la mujer, a la poca experiencia de las mujeres en la operativa minera o la gestión de negocios, a la ausencia de políticas públicas y programas de igualdad en las empresas y cooperativas mineras; a los estereotipos discriminatorios contra la mujer; a la ausencia de capacitación sobre liderazgo dirigida para mujeres, a los sesgos de género en los procesos de contratación y promoción; al desconocimiento de leyes laborales y la ausencia de reglamentación en las empresas públicas y privadas para atender y procesas casos de violencia y acoso laboral. Por lo que la inclusión laboral de las mujeres en el sector minero aun es débil y baja.

- Las mujeres dentro de la minería desarrollan labores como lampareras, operadoras de mesa, compresoras de aire, correas, sacadoras de muestra, administración de bodegas, laboratorios, trituradoras de mineral con martillo y combo, separadoras de mineral de los fragmentos de roca, llenadoras de agua a los estanques, cuidadoras de las herramientas, asistiendo al perforista, limpiando máquinas, entre otros, sin embargo los trabajos de localización de la veta, perforación con equipos pesados y comercialización del mineral, son realizados mayormente por los varones y no así por las mujeres por los roles de géneros asignados por una sociedad patriarcal. Las mimas, están ausentes de las estructuras jerárquicas de toma de decisiones y liderazgo por las barreras legales y administrativas que limitan su acceso a puestos laborales, al ascenso y a su permanencia en la misma.
- El acoso laboral en el sector minero, aun es un problema muy frecuente, debido a que es un trabajo con un ambiente predominantemente masculino, además de existir una deficiente socialización y capacitación por parte del Ente Rector de la Resolución Ministerial N° 196/21 que se aprueba el procedimiento para la atención de denuncias de acoso laboral y acoso sexual de mujeres en el ámbito laboral, y no contar con una Política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita que debió ser coordinada entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social con el Ministerio de Salud.
- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, si bien realiza inspecciones a las empresas, no cuenta con información disgregada por sexo y sector, sobre denuncias por impago de sueldos y salarios, aguinaldos, horas extras, uso de vacaciones, indemnizaciones por fallecimiento, gastos de entierro, accidentes o enfermedades profesionales, incapacidad absoluta y permanente, pagos por debajo del salario mínimo nacional, acoso laboral, despidos injustificados, incumplimiento a la otorgación de licencias por: fallecimiento, matrimonio, cumpleaños, casos críticos de salud, en el sector minero, entre otros.
- El MTEPS con el objetivo de prevenir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; en la gestión 2023 aprobó la actualización de la Norma Técnica de Seguridad NT5S-009/23, la cual establece las directrices para la presentación y aprobación del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, documento que tiene la finalidad de prevenir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, a través de la gestión e implementación de mecanismos y medidas en el marco de la normativa legal vigente que garanticen condiciones seguras y saludables para las y los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral.
- En materia de salud, si bien la Ley General del Trabajo señala que las empresas deben contar con puestos de primeros auxilios, el ente regulador no cuenta con información sobre el número de empresas y cooperativas que cuentan y no cuentan con la implementación de puestos de primeros auxilios (botiquines), ni el número de denuncias existentes contra empresas y cooperativas mineras por incumplir con su obligación de brindar primeros auxilios a sus trabajadores.
- El MTEPS, no cuenta con datos disgregados por empresas y sector, para conocer cuantas empresas mineras cumplen o no con la provisión de áreas de servicio sanitario para la higiene y bienestar de sus trabajadores mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros y otros. Asimismo, no tiene información sobre cuantas empresas y cooperativas mineras cuentan con Departamentos de Higiene y Seguridad Ocupacional, Comités Mixtos de Higiene y el número de mujeres que participan en cada una de ellas.
- El MTEPS, no cuenta con el número de empresas y cooperativas mineras que aplican los protocolos de bioseguridad; aquellos que dan dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal contra riesgos ocupacionales adecuada para el trabajo; dotación de viviendas a sus trabajadores, con instalación sanitaria, agua potable, alcantarillado, cocina y baño, ventilación, lavado, luz natural e iluminación; que cuentan con campamentos para

alojar a sus trabajadores, tampoco con el número de mujeres trabajadoras que se encuentran hospedadas en los campamentos de las empresas y cooperativas mineras.

- En temas de protección a la maternidad, el ente rector no cuenta con el registro de número de denuncias presentadas por mujeres mineras por incumplimiento del subsidio de maternidad. Asimismo, no cuenta con información referente a cuantas empresas y cooperativas mineras implementaron una guardería infantil y salas de cuna, y cuantas cumplen o incumplen con la otorgación de la hora de lactancia, pese a contar con instrumentos para su verificación, lo cual demuestra que no hace un uso efectivo de las actas de inspección técnica y laboral aprobadas por mandato de la Resolución Ministerial N° 1444/23.
- En cuanto a las condiciones de trabajo, el MTEPS aprobó el nuevo Reglamento General de la Inspección del Trabajo, el cual permite a las y los inspectores de trabajo vigilar y verificar el cumplimiento de las normas laborales y sociales en las empresas o establecimientos laborales mineros; sin embargo, el Ente Rector no efectúa inspecciones laborales para verificar el cumplimiento de los derechos en el trabajo de las trabajadoras mineras. Lo cual demuestra una supervisión insuficiente de la protección los derechos laborales de las trabajadoras mineras.
- El Estado no cuenta con políticas públicas mineras que adoptan un enfoque de género. Asimismo, existe una ausencia de políticas educativas inclusivas e integrales que consideren las necesidades específicas de las mujeres de profesionalización, lo cual se traduce a una mayor discriminación y exclusión de sus necesidades.
- El MTEPS, si bien cuenta con la atribución en el marco de sus competencias de promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo, la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional, al presente no efectúa inspecciones técnicas para verificar el cumplimiento o incumplimiento de los derechos de las trabajadoras mineras, regulados en la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar.
- Existe una falta de reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres, así como implementación de políticas de cuidado destinado a garantizar el bienestar físico y emocional cotidiano de las mujeres con algún nivel de dependencia.
- Existe un vacío normativo respecto a las atribuciones en el marco de las competencias asignadas del Ministerio de Minería y Metalurgia que permitan que esta Cartera de Estado como organismo administrativo cabeza de sector implementar políticas públicas con perspectiva de género que permitan eliminar las brechas de género en el sector y garanticen el ejercicio del derecho de trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones laborales, de salud y de seguridad.
- En lo que se refiere a las recomendaciones de la CEDAW realizadas al país, se observa que la brecha laboral entre mujeres y hombres en el sector minero es abismal, las mujeres no ocupan puestos gerenciales o directivos, desarrollan trabajos subvalorados más livianos. Si bien el Estado cuenta con normativa para proteger a las mujeres de una vida libre de violencia, se observa que la entidad responsable de la verificación de cumplimiento no realiza inspecciones referidas al tema. Asimismo, no se cuenta con información sobre si las empresas estarían cumpliendo o no con la implementación de guarderías y salas de cuna.
- No existe una normativa que regule de manera específica y efectiva la importación, comercialización y el uso de mercurio en la minería; la institucionalidad pública encargada de realizar dichos controles y fiscalizaciones es muy débil, lo que está provocando la migración y extinción de especies por alteraciones de su hábitat, la pérdida de flora y fauna, la mutación de generaciones de especies y la aparición de enfermedades.



7. RECOMENDACIONES

- Desarrollar mecanismos que permitan la incorporación del enfoque de género de manera transversal en las políticas públicas, planes, programas de desarrollo de la industria minera, que garanticen la inclusión laboral de las mujeres en el rubro de la minería en igualdad de condiciones laborales y salariales, con posibilidad de ascensos.
- Desarrollar procesos de sensibilización dirigidos a mujeres que trabajan en empresas o establecimientos laborales mineros, a fin de promover el acceso de las mujeres al empleo, a puestos mejor pagados, el acceso a trabajos tradicionalmente dominados por hombres, la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres, así como la igualdad de salario por un trabajo de igual valor.
- Socializar de la normativa laboral, tanto nacional como internacional con enfoque de género y generacional.
- Supervisar de manera constante mediante la ejecución de inspecciones laborales y técnicas las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene en el trabajo minero. Además de socializar la normativa sobre seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con enfoque de género, en los centros y campamentos mineros.
- Desarrollar procesos de sensibilización de la Ley N° 348, la Resolución Ministerial N° 196/21, de 08 de marzo de 2021 y la Resolución Bi – Ministerial No. 002/2015 conjuntamente con el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, que regula la flexibilización en el horario de trabajo de hombres y mujeres que se encuentran en un proceso judicial por violencia.
- Desarrollar la socialización de la Ley N° 1516 de 10 de julio de 2023, de Diferimiento Parcial del Período Prenatal al Postnatal. Además de efectuar Inspecciones laborales y técnicas, que permiten verificar la implementación de guarderías infantiles y /o salas cuna, así como la otorgación del horario de lactancia en las empresas o establecimientos laborales mineros.
- Desarrollar procesos de socialización del Decreto Supremo N° 4779 con las empresas públicas, privadas y cooperativas mineras para promover la implementación de mecanismos de prevención e implementación de acciones que coadyuven a la construcción de una cultura despatriarcalizadora, a través del Sello “Empresa Comprometida con una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres en el Estado Plurinacional de Bolivia”.
- Desarrollar políticas que faciliten la integración de los cooperativistas mineros a la economía formal, desarrollando procesos de capacitación y sensibilización.
- Desarrollar Políticas de cuidados que promuevan el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres, aumente la disponibilidad de guarderías, introduzca modalidades de trabajo flexibles para mujeres y hombres.
- Fortalecer los mecanismos de monitoreo y seguimiento de impacto ambiental y socioeconómico de la minería.
- Desarrollar herramientas tecnológicas que permitan sistematizar la información a nivel de indicadores, sobre denuncias por impago de sueldos y salarios, aguinaldos, horas extras, uso de vacaciones, indemnizaciones por fallecimiento, gastos de entierro, accidentes o enfermedades profesionales, incapacidad absoluta y permanente y pagos por debajo del salario mínimo nacional, acoso laboral, despidos injustificados, incumplimiento a la otorgación de licencias por: fallecimiento, matrimonio, cumpleaños, casos críticos de salud, en el sector minero, entre otros, de manera disgregada por sector, departamento, tipos de

empresa y sexo del denunciante; y un sistema de seguimiento y monitoreo a la aplicación de recomendaciones y sanciones impuestas a las empresas.

- Desarrollar e implementar un sistema que permita hacer seguimiento en tiempo real la tramitación de las denuncias por acoso sexual o acoso laboral.
- En el marco de las recomendaciones de la CEDAW realizadas al país, se recomienda fortalecer los mecanismos de denuncia, atención y protección a las víctimas de violencia y acoso laboral; generar conciencia sobre la igualdad de género y el respeto a la diversidad; garantizar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en la construcción de políticas públicas que las afecten.
- Desarrollar programas de fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas de las mujeres, que permitan fortalecer la autonomía económica de las mujeres a fin de alcanzar un mayor bienestar social.
- Generar espacios de encuentro para la formulación y debate de propuestas de política con enfoque de género de alcance sectorial que, posteriormente, puedan ser asumidas en instancias departamentales y nacionales.
- Generar alternativas económicas para las mujeres a través de otras fuentes de empleo relacionadas a sus cualidades y habilidades productivas, de manera que diversifiquen su capacidad de generación de ingresos.
- Desarrollar mecanismos que fomenten la participación de las comunidades en la toma de decisiones de las áreas de exploración minera, para proteger a las comunidades, la salud de las personas y su medio ambiente.
- Desarrollar programas de educación y capacitación que aborden las necesidades específicas de las mujeres, esto debe incluir formación en liderazgo, habilidades técnicas y acceso a educación formal, lo que les permitirá competir en el mercado laboral y asumir roles de liderazgo.

8. ANEXOS


CONCEPTOS

- **Igualdad de condiciones en el trabajo.-** Misma que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del género o condiciones propias del género, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil en las relaciones de dependencia laboral. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- **Igualdad de remuneración o salario.-** Las mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual cuando realizan trabajos idénticos o similares, y también cuando sus funciones son diferentes, pero generan un trabajo de igual valor de acuerdo con criterios objetivos, como las calificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. (ONU)
- **Igualdad de Oportunidades para las trabajadoras.-** Igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a: solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo; ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional; sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas; gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social; a ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las

leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales. (UNAM)

- **Violencia laboral.-** Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos. (Ley 348)
- **Acoso Laboral.-** El Acoso Laboral es cualquier acto individual o colectivo, persistente y demostrable ejercida sobre una servidora o servidor público por parte del inmediato superior o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, terror y angustia, causando daño a la dignidad de la persona, perjuicio laboral, generando la desmotivación y la renuncia o retiro de su puesto de trabajo (Defensoría del Pueblo, 2014)
- **Jornada Laboral.-** Es el tiempo durante el cual la trabajadora o trabajador permanece a disposición del empleador en el lugar de trabajo, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono, sin poder disponer libremente de su tiempo; la jornada laboral debe ser cumplida, aunque la trabajadora o el trabajador esté inactivo, pero a disposición del empleador. De acuerdo a ley, la jornada de trabajo no debe exceder de las 8 horas por día y de 48 horas por semana. La jornada laboral para mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas. (Artículo 47 L.G.T. Artículo 35 D.R.L.G.T)
- **Descansos anuales o vacaciones.-** Después del primer año de antigüedad ininterrumpida en base a la escala y régimen vacacional vigente en el país. Asimismo, durante el tiempo que dure las vacaciones, los trabajadores percibirán el ciento por ciento de sus sueldos y salarios. De 1 a 5 años de trabajo 15 días hábiles. De 5 años a 10 años de trabajo, 20 días hábiles. De 10 años adelante de trabajo, 30 días hábiles. (Artículo 44 L.G.T., Artículo 1 D.S. N° 17288 de 18 de marzo de 1980)
- **Licencias especiales.-** La licencia es un permiso concedido por el empleador a la o el trabajador que se encuentra reglamentada dentro de las normas del derecho laboral. Se otorgan las siguientes licencias: a) maternidad, b) paternidad, c) matrimonio, d) por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos, e) examen médico de Papanicolaou, mamografía, próstata, colon y, f) estado crítico de salud.
- **Subsidio de maternidad.-** La madre asegurada tiene derecho durante el embarazo y el puerperio al subsidio de maternidad por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y de 45 días posteriores a él. El derecho al subsidio de maternidad anterior al parto de 45 días, podrá ser diferido parcialmente, y acumulado a los 45 días posteriores al parto, de manera excepcional y previo cumplimiento de los controles prenatales, sujeto a valoración por el médico tratante que expedirá el certificado de incapacidad temporal prenatal por un periodo inferior a 45 días y post-natal por un periodo mayor a 45 días. (Ley 1516)
- **Descanso de lactancia materna.-** La madre trabajadora tiene derecho a descansos de periodos en la jornada laboral equivalente de una hora al día para amamantar a su hijo. (Artículo 61 L.G.T.; Artículo 15 de la Ley No. 3460 de 15 de agosto de 2006; D.S. No. 115 de 6 de mayo de 2009)
- **Derecho a la salud ocupacional.-** Este derecho se refiere a la salud en las condiciones del trabajo, a la seguridad ocupacional y a las condiciones de seguridad e higiene en las empresas, aspectos que se contemplan en las Constituciones Políticas e Instrumentos Internacionales. A la parte patronal se le prohíbe exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de sus trabajadores(as), para cuya protección se le obliga a tomar las medidas preventivas necesarias y adecuadas, lo cual implica suministrarles los correspondientes equipos de seguridad. Los lugares de trabajo deben guardar condiciones de higiene y que serán verificadas con regularidad por las autoridades estatales correspondientes.

**EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO
DE LA NORMATIVA QUE REGULA
LOS DERECHOS LABORALES DE
LAS MUJERES MINERAS DE BOLIVIA**

 **Dirección:** Avenida 20 de octubre esq. Fernando Guachalla, Piso 4 del Edificio Ex Conavi N°2230
Teléfono: (591 - 2) 2154184

