

Vulneración de los principios de igualdad y no discriminación respecto de los derechos laborales de los trabajadores extranjeros en Bolivia

Violation of the Principles of Equality and Non-Discrimination Regarding the Labor Rights of Foreign Workers in Bolivia

CAROLINA AGUIRRE URIOSTE*
MAURICIO TORRICO GALINDO†

Recibido: 10 de septiembre de 2023

Aceptado: 23 de septiembre 2023

Resumen

La legislación laboral en Bolivia se encuentra dispersa, tanto en número de cuerpos normativos como en la temporalidad en las que se

* Abogada, Socia del Bufete Aguirre, Quintanilla, Soria & Nishizawa Soc. Civ. Licenciada en Derecho por la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, hizo una Maestría Especializada en Asesoría Jurídica y Fiscal en la Escuela de Alta Dirección y Administración (EADA), Barcelona-España, y también Diplomados, como ser: Arbitraje Comercial Internacional; Derecho Laboral; y Administración Fiscal.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7057-0939>

Contacto: caroaguirre@baqsn.bo

† Abogado, Socio del Bufete Aguirre, Quintanilla, Soria & Nishizawa Soc. Civ. Licenciado en Administración de Empresas y Licenciado en Derecho por la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, hizo cursos de especialización en Derecho Tributario. Afiliado al Instituto Boliviano de Estudios Tributarios (IBET).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4816-9541>

Contacto: mtorrico@baqsn.bo

Revista de Derecho de la UCB – *UCB Law Review*, Vol. 7 N° 13, octubre 2023, pp. 157-187 ISSN 2523-1510 (en línea), ISSN 2521-8808 (impresa).

DOI: <https://doi.org/10.35319/lawreview.20231393>

aprobaron las normas. Asimismo, estas normas se encuentran disgregadas en cuerpos normativos de distinto rango: así tenemos la ley primordial sobre esta materia, que consiste en una Ley General del Trabajo (LGT), que data de 1939, y otras normas posteriores con carácter de leyes, decretos supremos o resoluciones ministeriales que, de manera consecutiva, han reglamentado, modificado o complementado el régimen laboral, generando un conjunto de normas que, en muchos casos, no tienen congruencia entre sí. Con la vigencia de la nueva Constitución Política del Estado en febrero de 2009, ciertas normas laborales no han sido adecuadas a los nuevos preceptos constitucionales en la materia. Es el caso del art. 3 de la LGT, que introduce limitaciones respecto del número máximo de trabajadores extranjeros y su nivel de especialidad, contradiciendo los principios de igualdad y de no discriminación, ampliamente reconocidos, y que se aplican en materia laboral; esta doble limitación impuesta por la LGT puede ser considerada contraria a los derechos laborales reconocidos por la Constitución, tratados internacionales, y otras leyes sobre la materia

Palabras clave: derechos laborales / extranjeros / Bolivia / principios / igualdad / no discriminación.

Abstract

Labor regulations in Bolivia are widely dispersed, both in the number of regulatory bodies and in the time frame in which the regulations were approved. Likewise, these norms are disaggregated in regulatory bodies of different range: the primary law on this matter which is the General Labor Law (LGT) dating from 1939, and other subsequent norms with the character of laws, supreme decrees or ministerial resolutions, that, consecutively, have regulated, modified or complemented the labor regime, generating a set of regulations that in many cases are not consistent with each other. With the entry into force

of the new Political Constitution of the State in February 2009, certain labor regulations have not been adjusted to the new constitutional precepts in labor matters. This is the case of article 3 of the LGT, which introduces limitations regarding the maximum number of foreign workers and their level of specialty, contradicting the principles of equality and non-discrimination widely recognized and that govern labor matters; so this double limitation imposed by the LGT can be considered contrary to the labor rights recognized by the Constitution, international treaties, and other laws on the matter.

Keywords: labor rights / foreigners / Bolivia / principles / equality / non-discrimination.

1. Introducción

La normativa laboral boliviana, en particular la que fuera aprobada en las décadas de los 30 y 40, contiene una serie de limitaciones al acceso a una fuente laboral por parte de los trabajadores extranjeros, referidas a la cantidad y al cargo. El art. 3 de la Ley General del Trabajo (1939) señala que el número de trabajadores extranjeros no puede exceder el 15% del total y debe comprender exclusivamente a técnicos sin incluir una descripción o alcance sobre lo que se debe entender por “técnico”. Asimismo, el Decreto Supremo de 2 de febrero de 1937, anterior a la LGT y cuya vigencia es discutible según se comenta más adelante, refiere además que el total de los salarios pagados a extranjeros tampoco puede exceder del 15% del total de los sueldos.

Estas normas y las limitaciones señaladas son aplicadas actualmente por las autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTPS) a tiempo de registrar y visar los contratos de trabajo de los extranjeros, y significan en la práctica una doble problemática: los extranjeros residentes en el territorio boliviano que, sin perjuicio de haber cumplido con todos los requerimientos para trabajar y que desean postular o acceder a una fuente laboral, se ven afectados si el

“empleador” ya cubrió su cuota legal o si se trata de un puesto considerado a criterio de la autoridad “no técnico”. Asimismo, al requerir, por ejemplo, de cierta especialidad o confianza para determinados puestos, o simplemente contar con mayores opciones para el cargo, no se puede contratar a personal extranjero si esto implica pasar la cuota establecida. Esta problemática también afecta al empleador en el caso de empresas de reciente constitución, que generalmente inician actividades con poco personal y que para contratar personal extranjero deberían contratar por lo menos a 6 trabajadores de nacionalidad boliviana.

Esta situación lleva en muchos casos a acudir a contrataciones civiles que son contrarias al principio de la realidad material que rige en materia laboral, afectando así el derecho de los trabajadores y poniendo en riesgo a las empresas por posibles demandas laborales.

Sin embargo, y sin perjuicio de la normativa vigente que se aplica en los hechos, con posterioridad, y principalmente con la vigencia de la nueva Constitución Política del Estado (CPE) desde febrero de 2009, se reconoce de manera expresa la igualdad en términos generales y, en particular, de los derechos de los trabajadores extranjeros respecto de los nacionales, bajo el principio de no discriminación respecto de unos sobre otros. Asimismo, como veremos a lo largo del artículo, de acuerdo con la doctrina y los estándares que en materia de tratados internacionales existen sobre el tema, se hace evidente que los trabajadores extranjeros deben gozar de un trato igualitario frente a sus pares bolivianos.

En tal sentido, en el presente artículo abordaremos los criterios doctrinales referidos a los principios de igualdad y de no discriminación, y realizaremos un análisis del régimen jurídico boliviano con relación a las limitaciones establecidas para la contratación de trabajadores extranjeros. Asimismo, identificaremos los estándares a nivel de tratados internacionales sobre la materia para definir si la normativa boliviana cumple o no con éstos.

2. Metodología

En el presente artículo se aplica la dogmática jurídica como metodología, que consiste en el estudio del derecho positivo vigente sobre la problemática planteada, a través de la descripción, análisis y sistematización de las normas (normas legales bolivianas y tratados internacionales), para finalmente realizar una prueba de su constitucionalidad. De igual manera, se recurre al análisis de la doctrina sobre los principios del derecho pertinentes al estudio, consistentes en el principio de igualdad y de no discriminación.

3. Aproximación doctrinal a los Principios de Igualdad y No Discriminación en el Derecho del Trabajo

Como punto de partida, resulta de gran importancia hacer una aproximación doctrinal a los principios del Derecho del Trabajo, definidos por Di Stefano (2022) como:

El conjunto de directrices en las cuales se inspiran las normas laborales, que conforman un acuerdo social profundo sobre las relaciones laborales en una sociedad determinada, y le otorgan estabilidad a la relación siempre en disputa entre el capital y el trabajo. (p. 2)

Por su parte, De Diego, indica, con relación a los principios generales del Derecho del Trabajo, que:

Se denomina así a las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador, además de preservar la unidad sistemática y orientar al intérprete como al legislador dentro de una rama específica. (De Diego, como se citó en Arévalo, 2016, p. 84)

En esta línea, Plá Rodríguez (1998), define los principios del Derecho del Trabajo señalando que son:

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Plá Rodríguez, como se citó en Arévalo, 2016, p. 84)

Los principios que rigen en materia laboral¹ que la doctrina contempla de manera uniforme y que han sido plasmados en los distintos cuerpos normativos son los siguientes:

- Principio Protector
- Principio de Irrenunciabilidad
- Principio de Primacía de la Realidad
- Principio de Continuidad
- Principio de Razonabilidad
- Principio de Buena Fe
- Principio de No Discriminación

Asimismo, el Principio de Igualdad, no obstante no ser un principio propio del Derecho del Trabajo, aplica a esta rama de manera general.

De los principios anteriormente listados merecen particular atención a los efectos del presente artículo, y respecto de los trabajadores extranjeros, el Principio de Igualdad y el Principio de No Discriminación, que están íntimamente relacionados.

¹ Sin perjuicio de que se apliquen en otras ramas del derecho con las particularidades propias de cada uno.

3.1. Principio de Igualdad

Sobre el Principio de Igualdad, el autor Plá Rodríguez (1998) indica que “encierra la idea de la equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de mejoras y beneficios que podrían existir”. (Plá Rodríguez, como se citó Arévalo, 2016, p. 92)

En relación con los trabajadores extranjeros, por lo tanto, el Principio de Igualdad debe aplicarse respecto de sus pares nacionales, es decir que los primeros debieran tener las mismas oportunidades, derechos y obligaciones que los segundos en el ámbito del trabajo. Esta igualdad se refleja, por ejemplo, en las oportunidades para acceder a un puesto de trabajo (libremente escogido), en gozar de un mismo nivel salarial que un trabajador boliviano para un mismo cargo, o tener el mismo nivel de especialización o formación requerido para cargos similares.

“En el ámbito laboral, la igualdad se instrumenta a través de los derechos laborales fundamentales que son la condición mínima para re-equilibrar posiciones sociales de partida, que por las circunstancias económicas pueden resultar desfavorecedoras” (Vega Ruiz & Martínez, 2002, p. 6).

En este mismo orden de ideas, también rescatamos lo señalado por Vega Ruiz y Martínez (2002) cuando al conceptualizar la democracia en el Estado moderno dentro del ámbito laboral, considera al Principio de Igualdad como “el factor integrante de la protección debida” (p. 6) y como un derecho fundamental.

Según la doctrina y los instrumentos internacionales que analizaremos más adelante, es posible establecer ciertas distinciones o límites a la igualdad. Karolay (et al., 2017), en la misma línea que otros autores, sostienen que:

La igualdad no excluye la posibilidad de que se procure un tratamiento diferente para sujetos y hechos que se encuentren cobijados bajo una misma hipótesis; sin embargo, para que esto sea

posible es necesario que exista una razón objetiva, suficiente y clara que lo justifique. Para acreditar un trato diferenciado al aplicar un derecho, se deben probar tres elementos: 1) empírico: que se trate de casos diferentes; 2) normativo: que exista un fin normativo que justifique racional y proporcionalmente la diferencia de trato, y 3) valorativo: que la medida adoptada sea adecuada -razonable- a la luz de los principios y valores constitucionales.

Por otro lado, la diferencia de trato entre trabajadores que se encuentran en la misma circunstancia de hecho o ante situaciones similares se permite siempre y cuando cumpla un fin constitucionalmente lícito, tenga respaldo razonable y estos estén objetivamente demostrados. (p. 21)

En tal sentido, siguiendo a Bayefsky (1990):

El principio de igualdad de trato se viola cuando la distinción no tiene justificación objetiva y razonable. La existencia de tal justificación debe evaluarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida involucrada, habida consideración de los principios que normalmente imperan en las sociedades democráticas (p. 11).

3.2. Principio de No Discriminación

De manera complementaria al Principio de Igualdad está el Principio de No Discriminación que, según Arévalo (2016) “se basa en la supresión de las diferencias que ubican a un trabajador por debajo o en una situación menos favorable que el resto de trabajadores, sin mediar motivo que justifique dicho proceder” (p. 106).

Enrique Evans (1994), define la discriminación como “toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga

justificación racional o razonable” (Evans, como se citó en Castro, 2001, p. 7).

Sobre este principio, Plá (1998), expresa que excluye aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el resto, sin ninguna razón válida o legítima. (Pla Rodríguez, como se citó en Arévalo, 2016)

El sentido peyorativo del término “discriminación”, que no significa otra cosa que *diferenciar*, *distinguir* o *discernir*, tiene hoy un alcance internacional, siendo utilizado un término similar para expresar una diferencia injustificada en el tratamiento legal, social y económico entre personas (Ramm, 1978).

Se trata, por lo tanto, de comprobar si los criterios y finalidades para establecer los tratos diferenciados son compatibles con el principio constitucional de igualdad o si por el contrario son incompatibles por arbitrarios y discriminatorios.

Así, desde la perspectiva negativa o peyorativa de la palabra, la discriminación presenta dos formas de verse: una, en sentido amplio, que define el concepto como una violación directa al Principio de Igualdad, es decir, como toda infracción de ésta; y otra, en sentido estricto, referida a la violación del Principio de Igualdad, cuando concurren algunos de los criterios de diferenciación prohibidos, como el sexo, la raza o el origen nacional. (Karolay et al., 2017)

“La discriminación puede producirse tanto dentro de la relación laboral propiamente tal como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta ya se ha extinguido” (Castro, 2001, p. 8). En la etapa pre-ocupacional, que es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, la discriminación se plantea respecto a los requisitos y el acceso al empleo. En relación con el tema que abordamos en el presente artículo, el acto discriminatorio surge en esta etapa previa a la configuración de la relación laboral, al imponer la norma una limitación en el número de

extranjeros, impidiéndoles a acceder a un puesto de trabajo debido a que el número de trabajadores nacionales no es suficiente para cumplir con la proporción requerida (85% nacionales / 15% extranjeros). Existe, asimismo, un acto discriminatorio cuando el encargado de visar contratos en el MTEPS solamente permite que los extranjeros estén asignados a ocupar cargos “técnicos”, de manera que, no obstante que la norma no define su alcance, se los excluye de poder ocupar cargos de dirección o gerencia.

Es evidente que no toda restricción de acceso a una fuente de trabajo involucraría discriminación, pues según la Corte Interamericana (1984):

No puede afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo, siempre que esa distinción parta de supuestos de hecho sustancialmente diferentes y que expresen de modo proporcionado una fundamentada conexión entre las diferencias y los objetivos de la norma, los cuales no pueden apartarse de la justicia o de la razón, vale decir, no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana (Corte Interamericana, como se citó en Bayefsky, 1990, p. 13).

En resumen, no todas las diferencias de trato son discriminatorias, como tampoco la igualdad significa trato idéntico. La distinción es discriminatoria si no tiene justificación objetiva y razonable o si no persigue un fin legítimo, siendo también discriminatoria la medida si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre el fin y los medios empleados para lograrlo; las preferencias podrían ser discriminatorias si tienen el efecto de menoscabar la igualdad (Bayefsky, 1990).

Considerando los aspectos señalados, de manera preliminar el art. 3 de la LGT (1939) vulneraría los principios de Igualdad y de No Discriminación, al no contener una razón objetiva, suficiente y clara

para establecer la limitación del cupo de trabajadores extranjeros, así como restringir un nivel técnico sin incluir una justificación racional y proporcional.

4. Marco normativo

A continuación se mencionan las normas aplicables a la materia objeto del presente artículo, según el orden de primacía establecido en el art. 410 de la Constitución Política del Estado de Bolivia (CPE, 2009), que dispone que todas las personas se encuentran sometidas a la Constitución, siendo ésta la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano, que por lo tanto goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa, aclarando que el bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, sujetas a la siguiente jerarquía (contemplando las competencias de las entidades territoriales):

1. Constitución Política del Estado;
2. Tratados internacionales;
3. Leyes nacionales, estatutos autonómicos, cartas orgánicas y el resto de legislación departamental, municipal e indígena;
4. Decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes. (CPE, 2009)

4.1. Constitución Política del Estado

De manera general, y sin entrar aún en el ámbito laboral, art. 8 indica que el Estado se sustenta, entre otros, en los valores de igualdad, e igualdad de oportunidades. (CPE, 2009)

Según el art. 9, son fines y funciones esenciales del Estado:

1. Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales.
2. Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección *e igual dignidad de las personas*, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe (CPE, 2009).

Por su parte, en su art. 14 dispone que todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna, prohibiéndose y sancionándose toda forma de discriminación fundada por motivo de nacionalidad o ciudadanía, 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 (CPE, 2009).

Dicho art. 14 también señala:

- III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.
- IV. En el ejercicio de los derechos, nadie será obligado a hacer lo que la Constitución y las leyes no manden, ni a privarse de lo que éstas no prohíban.
- V. Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas, bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano.

VI. Los extranjeros en el territorio boliviano tienen los derechos y deben cumplir los deberes establecidos en la Constitución, salvo las restricciones que ésta contenga² (CPE, 2009).

Encontramos, por lo tanto, en los artículos referidos anteriormente, principios generales aplicables a los ciudadanos extranjeros a quienes se les reconoce igualdad (en derechos y obligaciones), pues reconoce que todos los seres humanos gozan de los derechos reconocidos en la norma suprema y prohíbe y sanciona cualquier forma de distinción (discriminación en su concepción negativa) basada en criterios como la nacionalidad o ciudadanía, entre otros.

De manera más específica, y entrando en el ámbito de los derechos laborales, la CPE contiene las siguientes previsiones:

El art. 46 dispone que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, 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, señalando asimismo que el Estado debe proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas (CPE, 2009).

De acuerdo con el art. 48, las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio, debiendo interpretarse y aplicarse estas bajo los *principios de protección* de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de *no discriminación*, y de inversión de la prueba a favor del trabajador. De igual manera, dispone que los derechos reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. (CPE, 2009)

² Estas restricciones se encuentran insertas en los arts. 27, 29, 142, 143, 247, 296 de la CPE, entre las que no figura ninguna relativa a las limitaciones de acceso al trabajo que se analizan en el presente artículo.

En palabras de Vega y Martínez (2002), en la actualidad la constitucionalización del derecho del trabajo es la expresión máxima en el ámbito nacional de la importancia de ciertos derechos en lo social, por lo que las Constituciones modernas reflejan la igualdad no sólo a través de la lucha contra la discriminación, sino con medidas efectivas para ayudar al excluido o no privilegiado.

4.2. Tratados internacionales

4.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Si bien formalmente no tiene carácter de Tratado Internacional y no se encuentra formalmente ratificada por los Estados, la Declaración Universal de los Derechos Humanos es ampliamente reconocida por la comunidad internacional y es fuente de normas sobre distintas materias. La Declaración reconoce, entre otros, el derecho al trabajo como un derecho humano, señalando en su art 23. 1: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

4.2.2. Convención Americana Sobre Derechos Humanos

De manera general, el art. 24 señala que todas las personas son iguales ante la ley, teniendo derecho, en consecuencia, a igual protección de la ley sin discriminación (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969).

En el capítulo correspondiente a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se indica en el art. 26 que los Estados Parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para *lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos* que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la medida de los recursos disponibles, por vía

legislativa u otros medios apropiados (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)

4.2.3. Protocolo de San Salvador³ (Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

De acuerdo con el art. 6, “toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada” (Protocolo de San Salvador, 1988)

El art. 7 establece que los Estados Parte reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. (Protocolo de San Salvador, 1988)

4.2.4. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990)⁴

El art. 7 de la Convención señala que

Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990).

³ Ratificado por Bolivia mediante Ley 3293 de 12 de diciembre de 2005.

⁴ Aprobado por Ley 1976 de 30 abril 1999

El art. 52 dispone que los trabajadores migratorios tendrán libertad de elegir su actividad remunerada, pudiendo el Estado de empleo restringir el acceso a categorías limitadas de empleo, funciones, servicios o actividades, cuando ello sea necesario en beneficio del Estado y esté previsto por la legislación nacional (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990). A pesar de que esta restricción estaría prevista en la segunda limitación del art. 3 de la Ley General del Trabajo (1939), que señala que los trabajadores extranjeros solamente pueden ser técnicos, dicho artículo no contempla el alcance de dicha calificación, como tampoco se identifica la justificación de tal restricción que supuestamente beneficiaría al Estado.

Por su parte, el art. 55 indica que los

Trabajadores migratorios que hayan obtenido permiso para ejercer una actividad remunerada, con sujeción a las condiciones adscritas a dicho permiso, tendrán derecho a igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en el ejercicio de esa actividad remunerada (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990).

Hacemos notar en este punto el comentario realizado en el numeral 4.3.2. siguiente respecto de la situación migratoria de los trabajadores, misma que no debe ser condicionante para acceder a un trabajo de manera igualitaria respecto de los trabajadores nacionales.

4.2.5. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de la ONU, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros, Bolivia entre ellos, y tiene como fin establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas.

No obstante, y sin perjuicio de sus instrumentos jurídicos particulares (Convenios y Recomendaciones), la OIT ha venido señalando la existencia de reglas consuetudinarias internacionales por encima del alcance de sus propios instrumentos, señalando que vinculan directamente a todos los Estados Miembros en función del propio mandato constitucional de la Organización, es decir que son principios aplicables sin necesidad de ratificación o adhesión. Desde esta óptica, la Declaración de 1998 (relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento) aporta una nueva e importante contribución a este enfoque al reconocer que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso de respetar de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios (Vega Ruiz & Martínez, 2002).

De acuerdo con la referida Declaración,

Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y

e) un entorno de trabajo seguro y saludable (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998).

4.2.5.1. C111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)⁵

El art. 1 señala que, a los efectos de dicho Convenio, el término discriminación comprende, entre otros, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (C111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958).

Se habla, por lo tanto, de dos cuestiones laborales afectadas por el principio de igualdad: la primera, la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. En este caso, se trataría de la oportunidad que tienen los trabajadores para acceder a un puesto de trabajo en iguales condiciones que un trabajador nacional, lo cual se puede ver afectado si el cupo señalado en el art. 3 de la LGT (1939) ya se ha alcanzado, debido a que el número de trabajadores nacionales no es suficiente. La segunda cuestión es la referida al trato igualitario en el empleo y la ocupación, es decir, que se deben reconocer los mismos derechos y obligaciones para los trabajadores extranjeros que para los nacionales.

Asimismo, el art. 2 indica que todo Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (C111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958).

En tal sentido, en palabras de Alarcón y Alborno (2008):

⁵ Ratificado por Bolivia mediante Decreto Supremo 14228 de 23 de diciembre de 1976.

Cada Estado Miembro que haya ratificado el Convenio obliga a derogar las disposiciones legislativas y a modificar aquellas disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con la política de no discriminación, a promulgar leyes y a promover programas educativos que favorezcan la aceptación y el cumplimiento de esa política en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores (p. 39).

En virtud de esta segunda disposición es que surge para los Estados la obligación de revisar la normativa vigente y procurar que la misma sea congruente con los principios y derechos reconocidos (velando por la aplicación según el orden de primacía establecido en la Constitución), dejando sin efecto o modificando aquella que fuera contraria a tales principios y procurando la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

4.2.5.2. C143 - Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias)⁶

De acuerdo con el art. 10, todo Miembro se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio (C143 - Trabajadores Migrantes, 1975).

4.3. Normas Nacionales

4.3.1. Ley General del Trabajo

En la materia que nos ocupa, la LGT (1939) dispone que:

⁶ No ratificado por Bolivia.

En ninguna empresa o establecimiento, el número de trabajadores extranjeros puede exceder del 15% del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. Asimismo, señala que se requiere ser de nacionalidad boliviana para desempeñar las funciones de Director, Administrador, Consejero y Representante en las instituciones del Estado, y en las particulares cuya actividad se relacione directamente con los intereses del Estado, particularmente en el orden económico y financiero (art. 3)⁷.

Por su parte, el art. 52 de la LGT (1939), al definir el concepto de remuneración o salario, indica que el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

4.3.2. Ley de Migración

La Ley de Migración (2013) hace referencia a los siguientes aspectos vinculados con el trabajo en Bolivia por parte de extranjeros:

- De acuerdo con el art. 2, la ley se rige por los principios establecidos en la Constitución y el respeto irrestricto de los Derechos Humanos, basados, entre otros, en la No Discriminación, por el cual el Estado garantiza a los bolivianos y extranjeros, el goce y ejercicio de todos los derechos establecidos por la Constitución, sin distinción, exclusión o preferencia fundada en el sexo, color, edad, origen, cultura, nacionalidad, idioma, credo religioso, estado

⁷ El antecedente normativo de este art. radicaría en el Decreto Supremo de 2 de febrero de 1937 que indica, entre otras disposiciones, que el ochenta y cinco por ciento de los empleados de un mismo patrono debían ser de nacionalidad boliviana, y que del total de los sueldos pagados por un mismo patrono el ochenta y cinco por ciento debe ser destinado en favor de empleados nacionales. Siendo esta una norma anterior a la vigencia de la Ley General del Trabajo y de menor jerarquía que no ha sido derogada o abrogada expresamente, y al no contemplar ésta las mismas limitaciones establecidas para los trabajadores extranjeros que la LGT, se debería considerar su derogatoria tácita. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, EyPS (MTEPS) por intermedio de posiciones de sus inspectores y de informes emitidos, contempla en algunos casos la vigencia de esta norma.

civil, condición económica, social, política, grado de instrucción, discapacidad u otras, orientadas a menoscabar la vigencia de sus derechos humanos y libertades fundamentales reconocidas por la Constitución.

- De acuerdo con el art. 12, las personas migrantes extranjeras gozan en igualdad de condiciones que las nacionales, de los derechos reconocidos en la Constitución, las leyes y los Instrumentos Internacionales de los cuales el Estado Boliviano sea parte.
- El mismo art. 12 señala que el Estado garantiza a las personas migrantes extranjeras, el ejercicio y goce de, entre otros, los siguientes derechos:
 - A la migración sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y reciprocidad.
 - Al trabajo, a la seguridad social, a los servicios y prestaciones sociales básicas; a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.
- El art. 48 hace referencia a la actividad laboral de las personas migrantes extranjeras, señalando que los extranjeros admitidos y autorizados en Bolivia⁸, con permanencia transitoria, temporal o definitiva, podrán desarrollar toda tarea o actividad remunerada o lucrativa, por cuenta propia o en relación de dependencia, gozando de la protección y derechos de las leyes que rigen el régimen laboral y de seguridad social, estableciendo que los empleadores están obligados al cumplimiento estricto de la legislación laboral vigente.
- Por su parte, el art. 49 dispone que los trabajadores migrantes tendrán, además de los derechos establecidos en la CPE,

⁸ Es decir, que cuente con un estatus migratorio que le permita trabajar (visa de objeto determinado o permanencia temporal).

Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Estado y leyes nacionales, los derechos previstos en la misma, resaltando el de elegir libremente su actividad remunerada o buscar otro empleo en el caso que haya cesado su actividad.

Es importante señalar en este punto que según la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 17 de septiembre de 2003, la igualdad y no discriminación son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos, y la obligación de respetar y garantizar estos derechos vincula al Estado, independientemente de cualquier circunstancia o consideración, inclusive el estatus migratorio de las personas. (ACNUR, 2003). Esto quiere decir que el hecho de que un migrante no haya cumplido con sus obligaciones para regularizar su estatus migratorio no podría ser justificativo para que dicha persona no ingrese en una relación laboral formal y sea sujeto de todos los derechos y obligaciones emergentes de dicha relación. “El migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral”. (ACNUR, 2003, p. 134)

4.3.4. Ley Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación y su Reglamento

Esta ley se rige bajo los principios de interculturalidad, igualdad, equidad y protección. Sobre la igualdad señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. En tal sentido, el Estado debe promover las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva, adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución, leyes nacionales

y normativa internacional de Derechos Humanos (Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación, 2010).

Con relación al principio de Protección, señala que todos los seres humanos tienen derecho a igual protección contra el racismo y toda forma de discriminación, de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto racista y/o discriminatorio (Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación, 2010).

Asimismo, la ley define como discriminación:

A toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa (Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, 2010).

Lo señalado precedentemente coincide con el análisis realizado a lo largo del presente artículo, al reconocer esta Ley primero la igualdad a favor de todos los seres humanos y señalando que es deber del Estado adoptar medidas para su aplicación efectiva. Asimismo, se refiere a la discriminación en su acepción negativa al señalar que tiene por objeto anular o menoscabar los derechos humanos por distintas razones, entre ellas la nacionalidad y la ciudadanía.

El art. 26 del Reglamento de la Ley de Migración señala que, a efectos de garantizar el cumplimiento de los arts. 48 y 49 de la Ley de Migración, el MTEPS, a tiempo de realizar el visado de contratos de trabajo de personas extranjeras, verificará que el contrato cumpla con la normativa laboral y social vigente y dará seguimiento a su cumplimiento y ejecución (Decreto Supremo 1923, 2014).

Es precisamente en el momento de revisar los contratos de trabajo de extranjeros que las autoridades del MTEPS realizan la “verificación” del límite en el cupo y en la “tecnicidad” del trabajador en cuestión y autorizan o no el visado del contrato. Surge aquí el problema que abordamos ya que al haberse establecido preliminarmente la relación laboral mediante la suscripción del contrato de trabajo, dicho instrumento resulta observado por la autoridad y tanto el trabajador extranjero como la empresa se ven afectados ya que deben tomar medidas que afectan a ambos: al trabajador porque no puede continuar con la relación laboral (y en muchos casos se ver forzado a entrar en una relación civil); y a la empresa que debe lidiar con dicha terminación y además reiniciar el proceso de contratación. No resulta razonable que para evitar esta situación la empresa por ejemplo no acepte postulaciones de personas extranjeras si no puede cumplir con el cupo, ya que estaría también desconociendo los principios de igualdad y no discriminación según se ha señalado precedentemente. Un postulante extranjero que verifique que si postulación no fue aceptada por esta razón podrían argumentar que fue sujeto a trato discriminatorio.

4.3.5. Decreto Supremo 28699

El art. 4 hace referencia al Principio de No Discriminación, señalando que 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” (Decreto Supremo 28699, 2006).

Esta referencia expresa a la no discriminación en el ámbito laboral coindice con las definiciones doctrinales y con las señaladas en los instrumentos internacionales que hemos referido, en el sentido de que no deben aplicarse criterios diferenciadores que afecten negativamente a cierto grupo de personas en relación a otro con el cual compartan similares características. En este caso, nos referimos a los trabajadores en general, tanto nacionales como extranjeros, que deben ser sujetos de los mismos derechos y obligaciones.

5. Conclusiones

En el campo del derecho laboral como en muchos otros campos del derecho, es frecuente enfrentarse a la preocupación sobre si las regulaciones legislativas continúan siendo válidas en esta etapa o si por el contrario deberían dichas normas ser reconsideradas o reformadas (Castillo, 2018, p. 1).

Tal como lo hemos mencionado a lo largo del presente artículo, el análisis sobre la validez de las regulaciones legislativas en materia laboral se hace necesario y evidente al contar con normativa laboral que en muchos casos tiene origen en normas aprobadas a principios del siglo pasado, cuando la coyuntura social o política, las formas de relacionamiento eran muy distinta a las actuales, y no existía el desarrollo normativo a nivel internacional respecto a determinados principios que deben regir una relación laboral. Esta normativa en algunos casos contrasta con las nuevas tendencias del derecho laboral y con las normas que se aprobaron en Bolivia las últimas décadas, citando como ejemplo el Decreto Supremo 28699 que recoge expresamente los Principios del Derecho Laboral, entre los que se encuentra el Principio de No Discriminación, que como hemos mencionado en los párrafos precedentes, también es reconocido expresamente en la Constitución vigente desde febrero de 2009, así como en otras normas, en algunos casos con enfoque más general

(como en la Ley de Migración o en la Ley Contra la Discriminación), y en otros en materia laboral en concreto.

Resultan relevantes también los Tratados Internacionales con plena aplicación en el país, que en materia de trabajo y migración reconocen los Principios de Igualdad y de No Discriminación a favor de los trabajadores migrantes respecto de los trabajadores nacionales.

Queda por tanto patente que la protección y la dignificación del ser humano son el trasfondo de todo el andamiaje del Estado moderno y por ello se reflejan en las constituciones y en los tratados y normas supranacionales. En tal sentido, cualquier vulneración de los equilibrios mínimos, entendidos en término de derechos inherentes y fundamentales, no sólo interfiere la aplicación de los derechos mismos, sino que atenta contra relaciones sociales justas y equilibradas, contra el estado y contra las bases de la democracia (aparte de la ilegalidad que el incumplimiento normativo lleva consigo) (Vega Ruiz & Martínez, 2002, p. 5).

Los preceptos constitucionales respecto del tema que nos ocupa, no incluyen un trato diferenciado respecto de los trabajadores extranjeros. Es decir, que no existe un fin normativo que justifique racional y proporcionalmente la limitación en el número y calificación de los trabajadores extranjeros, lo cual pone a esta categoría de trabajadores en una situación de desventaja. Por lo tanto, la medida adoptada por el art. 3 de la LGT (1939) no resulta adecuada (razonable) a la luz de los principios y valores constitucionales.

Con base en las normas nacionales y a los tratados internacionales mencionados en el presente artículo, se puede concluir que se reconoce a los trabajadores extranjeros el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y de no discriminación respecto de los trabajadores bolivianos. Esto supone, por lo tanto, que los extranjeros tienen los mismos derechos para acceder a las fuentes laborales, sin importar su nacionalidad, su nivel de capacidad o especialidad, como tampoco al

cargo que pueda ser desempeñado, en comparación con un trabajador de nacionalidad boliviana.

Tradicionalmente, en décadas pasadas, y aun con la vigencia de la norma bajo análisis, ha sido una costumbre que las empresas extranjeras designen a personas de nacionalidad extranjera -los denominados “expatriados”- en puestos claves (gerencia general, gerencia financiera u otras), ya sea como consecuencia de políticas de recursos humanos -a partir de lo cual también se designan a trabajadores bolivianos en puestos clave en otros países-, o por aspectos de confianza cuando inicialmente inician actividades en Bolivia. Sin embargo, en los últimos años el MTEPS ha aplicado con rigurosidad las restricciones dispuestas por el art. 3 de la LGT (1939), que se lo tenía en desuso, observando la cantidad de empleados y los cargos que ocupan los extranjeros, y en algunos casos inclusive se ha observado el monto de sueldos destinado al personal extranjero (aspecto contenido en el Decreto Supremo de 2 de febrero de 1937, que siendo una norma anterior a la LGT habría quedado tácitamente abrogada con la vigencia de esta última).

Es necesario señalar también que, con el argumento de dar cumplimiento a las normas migratorias, el MTEPS solicita que para el visado de los contratos de trabajo de extranjeros éstos sean suscritos bajo la modalidad de “plazo fijo”, estableciendo el plazo de duración con base a la vigencia de la permanencia migratoria de la persona. Esto último resulta violatorio al principio de estabilidad laboral, que si bien no es parte de este estudio, es una muestra de la evidente desprotección y vulneración de los derechos de esta categoría de trabajadores.

Realizando un análisis normativo basado en la jerarquía de las normas, según lo dispone la Constitución, se presenta lo siguiente:

- La Constitución reconoce de manera general como principios y valores a la igualdad y a la igualdad de oportunidades aplicables a todo ser humano sin discriminación fundada en la

nacionalidad o ciudadanía, garantizando el libre y eficaz ejercicio de los derechos, y la aplicación de las leyes a todas las personas, bolivianas o extranjeras; y en el ejercicio de los derechos, nadie puede ser obligado a hacer lo que la Constitución y las leyes no manden, ni a privarse de lo que éstas no prohíban.

- En cuanto a los derechos laborales de manera específica, la norma constitucional reconoce a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones equitativas, sin discriminación, siendo las disposiciones sociales y laborales de cumplimiento obligatorio, interpretando y aplicándolas bajo los principios de protección de los trabajadores, de continuidad y estabilidad laboral y de no discriminación.
- Los tratados internacionales también reconocen de manera general el derecho al trabajo libremente escogido, con igualdad de oportunidades y trato, reconociendo la posibilidad de restringir el acceso a categorías limitadas de empleo cuando ello sea necesario en beneficio del Estado y esté previsto por la legislación nacional
- Asimismo, se reconoce a los extranjeros el goce y ejercicio de todos los derechos establecidos por la Constitución sin distinción, exclusión o preferencia fundada en su nacionalidad, pudiendo trabajar y ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena en igualdad de oportunidades y sin discriminación.
- La Ley de Migración, que a diferencia de la LGT (1939) fue promulgada luego de la vigencia de la Constitución, tutela los derechos de los migrantes en su calidad de trabajadores extranjeros, permitiéndoles acceder a un trabajo sin ninguna otra restricción que el contar con un estatus migratorio que les permita trabajar.

Así, las restricciones impuestas a los trabajadores extranjeros por el art. 3 de la LGT (1939), considerando la temporalidad de dicha norma respecto a las vigentes derivadas del nuevo orden constitucional, vulneran el derecho de los extranjeros de acceder a una fuente laboral, restringiendo la posibilidad de escoger libremente una fuente laboral, y afectando los principios de igualdad y de no discriminación.

En este orden de análisis, el personal extranjero que se encuentra afectado por las restricciones contenidas en el art. 3 de la LGT, en la medida en que no puede acceder a un puesto de trabajo en una empresa donde el cupo de empleados extranjeros haya sido alcanzado o su nivel profesional no lo permita ya que no es “técnico”, tendría la posibilidad de iniciar las acciones de inconstitucionalidad previstas en el Código de Procedimiento Constitucional boliviano.

Para concluir, rescatamos las siguientes palabras de Bayefsky (1990):

Cuando dos individuos igualmente productivos son tratados de forma diferente debido a su raza o nacionalidad, cuando la raza o nacionalidad no tienen en sí misma un efecto sobre la productividad, estamos presente ante una discriminación laboral por origen racial o nacionalidad. (p. 27)

6. Referencias

- Opinion Consultiva OC-18/03. Corte Interamericana de Derechos Humanos. 17 de septiembre de 2003. ACNUR. www.acnur.org
- Alarcon, O., & Albornoz, F. (2008). *Discriminacion Laboral Por Origen Racial y Nacionalidad*. <https://repositorio.uchile.cl>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Scribd. <https://es.scribd.com>
- Bayefsky, A. (1990). *El Principio de Igualdad o No Discriminación*. <https://www.corteidh.or.cr>
- Castillo, O. (2018). *Los Principios del Derecho Laboral y su Necesaria Revalorización*. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Guillermo Cabanellas. <https://aidtss.org>
- Castro, J. F. (2001). *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Dirección del Trabajo Chile. <https://www.dt.gob.cl>
- Constitución Política del Estado [CPE]. 7 de febrero de 2009 (Bolivia).
- Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias) de 1975. <https://www.ilo.org>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. 22 de noviembre de 1969. <https://www.cidh.oas.org>
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias de 1990. <https://www.ohchr.org>
- C111 - Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958. <https://www.ilo.org>
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998. <https://www.ilo.org>
- Declaración de los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org>

- Decreto Supero de 1937. 2 de febrero de 1937 (Bolivia).
<https://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>
- Decreto Supremo 28699 de 2006. 1 de mayo de 2006 (Bolivia).
<https://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>
- Decreto Supremo 1923 de 2014. 13 de marzo de 2014 (Bolivia).
<https://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>
- Di Stefano, M. (2022). *Principios del Derecho del Trabajo*.
<https://marcelodistefano.files.wordpress.com>
- Karolay, L. et al. (2017). *Principio de igualdad y no discriminación laboral: Revisión normativa y jurisprudencial de las altas cortes*. Universidad Externado de Colombia, Departamento de Derecho Laboral, Centro de Investigaciones Laborales.
- Ley General del Trabajo de 1939 [LGT] 24 de mayo de 1939 (Bolivia).
<https://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>
- Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación de 2010. 8 de octubre de 2010 (Bolivia).
<https://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>
- Ley de Migración de 2013. 8 de mayo de 2013 (Bolivia).
<https://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/>
- Ramm, T. (1978). *Discrimination in Employment*. Persee.
<https://www.persee.fr/doc>
- Vega, M. L., & Martinez, D. (2002). *Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. International Labor Organization. <https://www.ilo.org>