

TRABAJO Y PUEBLOS ORIGINARIOS EN BOLIVIA: LA
INTEGRACIÓN CONSTITUCIONAL DEL CONVENIO 169
DE LA OIT

*WORK AND INDIGENOUS PEOPLE IN BOLIVIA: THE ILO
CONVENTION NO. 169 AND THE CONSTITUTION*

Rev. Boliv. de Derecho N° 24, julio 2017, ISSN: 2070-8157, pp. 296-319



Cayetano
NÚÑEZ
GONZÁLEZ

ARTÍCULO RECIBIDO: 3 de marzo de 2017

ARTÍCULO APROBADO: 4 de mayo de 2017

RESUMEN: La tutela contra la discriminación de los pueblos originarios en el trabajo es una obligación del Estado. Cuando las leyes nacionales no desarrollan de un modo explícito esta protección, es necesario acudir al texto constitucional y a las normas internacionales del trabajo. En este artículo se analiza, para el fin descrito, la integración del Convenio 169 OIT en la Constitución Plurinacional de Bolivia.

PALABRAS CLAVE: Igualdad; no discriminación; pueblos indígenas; Constitución; normas internacionales del trabajo; Bolivia.

ABSTRACT: The protection against discrimination of indigenous peoples at work is an obligation of the State. Where national laws do not develop in an explicit way this protection, you need to go to the constitutional text and international labor standards. This article discusses, for the purposes described, the integration of ILO Convention 169 in the Plurinational Constitution of Bolivia.

KEY WORDS: Equality and non discrimination; indigenous peoples; Constitution; International labor standards; Bolivia.

SUMARIO.- I. El porqué de una reflexión sobre la diversidad cultural en el trabajo.- II. La Constitución de la República Plurinacional de Bolivia y las normas internacionales del trabajo.- III. La protección de las formas comunitarias de producción.- IV. La diversidad cultural y las relaciones laborales.

I. EL PORQUÉ DE UNA REFLEXIÓN SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL TRABAJO.

La cultura es el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias. La diversidad cultural se refiere a la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades¹.

La diversidad cultural ha sido, históricamente, origen de un trato desigual discriminatorio. La preocupación por erradicar estas prácticas y por conseguir la igualdad efectiva, son, hoy día, objeto básico de tratamiento jurídico. Así lo hace la Constitución de la República Plurinacional de Bolivia (en adelante, CRPB), considerando en su artículo 98.I a la diversidad cultural como “la base esencial del Estado Plurinacional Comunitario”.

Parte para ello identificando como nación y pueblo indígena originario campesino a “toda colectividad humana que comparta identidad cultural, idioma, tradición histórica, instituciones, territorialidad y cosmovisión, cuya existencia es anterior a la invasión colonial española” (30 CRPB).

¹ Artículo 4 Convención de la UNESCO de 2005 sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales.

• Cayetano Núñez González

Doctor en Derecho. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e investigador del Instituto Polibienestar de la Universitat de València. Las líneas principales de investigación y publicaciones giran en torno a diferentes temas, como “los efectos de la globalización en los derechos sociales”, “los derechos laborales de los pueblos indígenas”, “discapacidad y empleo”, “discriminación por razones étnicas y trabajo”, “la prevención de los riesgos laborales” y “la transformación del modelo de seguridad social en los países latinoamericanos”. Coordinador de proyectos de colaboración y cooperación con entidades académicas y gubernamentales de Bolivia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela. Coordinador del Proyecto “Creación del Centro de Investigaciones Comunitarias” de la UMSA. Fue consultor de Naciones Unidas en Guatemala. Correo electrónico: cayetano.nunez@uv.es.

La diversidad cultural merece respeto y protección, porque el trato peyorativo atenta contra la dignidad humana que ha provocado una histórica marginación y desventaja social. La cuestión ahora es valorar qué respuestas tiene el Derecho boliviano para regular y encauzar debidamente un fenómeno social que plantea un gran reto al ejercicio pleno y eficaz de los derechos humanos.

Se abre de esta forma un proceso de reconstrucción institucional, basado en los principios de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, equidad social y de género, bienestar común y justicia social, entre otros (8.II de la CRPB). Teniendo como fines y funciones esenciales del Estado construir una sociedad justa y armoniosa sin discriminación ni explotación, garantizando el desarrollo y la igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades y fomentando el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe (9.I y 2 de la CRPB).

Estos mandatos constitucionales constituyen una exigencia para los poderes públicos, así como derechos plenos directamente exigibles por sus destinatarios individuales y colectivos. No obstante, su calificación como principios, valores y fines del Estado tienen una proyección que va más allá de lo jurídico, en el sentido de ir formando una nueva conciencia social de respeto a la diferencia, como valor esencial de la convivencia democrática: fomentar una educación basada en el ser humano, en el derecho a gozar de su libre personalidad, de su identidad individual y colectiva, de su dignidad, siendo como son "los derechos humanos son el núcleo básico, ineludible e irrenunciable del status jurídico del individuo la proyección positiva, inmediata y vital de la dignidad de las personas"².

En este sentido, siendo como debe ser lo jurídico un receptor de los cambios sociales y económicos, debemos ser conscientes de que el Derecho tiene también la opción de anticiparse y orientar las transformaciones sociales y económicas³, con objeto de armonizar las relaciones humanas y evitar sus posibles conflictos.

La propuesta consiste en contar con un código de conducta y con unas normas jurídicas que ayuden a que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas: "conseguir la igualdad exige adoptar medidas que favorezcan a las personas que se encuentran desfavorecidas, respetando, con una sensibilidad adecuada, el valor subjetivo que esas personas muestran, tanto por el respeto a sus tradiciones como a su identidad cultural"⁴.

2 Tal y como afirman GARCÍA PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J. R.: "Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral", en *El modelo social de la Constitución Española de 1978* (director A. SEMPERE NAVARRO), MTAS, Madrid 2003, pp. 251-252.

3 CASAS BAAMONDE, M. E.: "Prólogo a la edición española", *Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 17.

4 Sentencia del Tribunal Constitucional español 69/2007, en adelante STC, Voto Particular de Rodríguez-Zapata.

Desde esta perspectiva, la integración es, ante todo, igualdad de derechos (que no uniformidad) y, por tanto, no sólo no discriminación, sino también igualdad⁵. Como consecuencia, “la igualdad no es identidad ni homogeneidad, puesto que no prescinde de elementos diferenciadores”⁶, sino el derecho “a la tutela de la propia identidad, en virtud del igual valor asociado a todas las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros, y de cada individuo una persona como todas las demás”⁷.

Es este razonamiento el que observa el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, en su Recomendación general n° 32, donde subraya que el “término “no discriminación” no implica que sea necesario un trato uniforme cuando existen diferencias importantes entre la situación de una persona o grupo y la de otros o, en otras palabras, cuando hay una justificación objetiva razonable para la diferencia de trato. Dar un mismo trato a personas o grupos cuyas situaciones sean objetivamente diferentes constituirá discriminación en la práctica, como lo constituirá también el trato desigual de personas cuya situación sea objetivamente la misma”⁸.

El respeto a la diversidad cultural, el derecho a ser diferente, es parte del respeto y pleno desarrollo de la dignidad humana, como “derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida”⁹. Lo que implica una explícita interdicción de que determinadas diferencias sean la razón que ha situado históricamente, tanto por la acción de los poderes públicos como de la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona, cuya personalidad viene determinada “por el modo de concebir el sentido de la vida o la muerte, de la felicidad, de la justicia y la organización social, nacidas de distintas cosmovisiones que justifican la existencia de diferentes normas y valores”¹⁰.

La dignidad no admite discriminaciones por razón de nacimiento, origen racial o étnico, opiniones o creencias, según el artículo 14.II de la CRPB y el artículo 5 b) de la Ley 045 contra el racismo y toda forma de discriminación, norma que define el racismo como “toda teoría tendente a la valoración de unas diferencias biológicas

5 DE LUCAS, J.: “La(s) sociedad(es) multicultural(es) y los conflictos políticos y jurídicos”. *Cuadernos de Derecho Judicial*, CGPJ, 2001, p. 263.

6 AÑÓN ROIG, M. J.: *Igualdad, diferencias y desigualdades*, Fontamara, México, 2001, pp. 23-24.

7 FERRAJOLI, L.: *Derechos y garantías: la ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2004, p. 82.

8 COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL: *Recomendación general n° 32*, - CERD/C/GC/32-, párrafo 8°.

9 STC 192/2003, de 27 de octubre (RTC 2003, 192).

10 En palabras de CORTINA, A.: *Ciudadanos del Mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*, Alianza Editorial, 2005, p. 188.

y/o culturales, reales o imaginarias en provecho de un grupo y en perjuicio del otro, con el fin de justificar una agresión y un sistema de dominación que presume la superioridad de un grupo sobre otro". Se considera, de esta forma, "que el odio o el desprecio a todo un pueblo o a una etnia es una perversión jurídica incompatible con el respeto a la dignidad humana, rechazo predicable sobre las conductas que, proyectadas sobre un solo individuo, encuentran su motivación en la pertenencia de este a un grupo racial, étnico, religioso o cultural determinado"¹¹.

Como consecuencia, es evidente que el pluralismo y la diversidad son incompatibles con la asimilación: la convivencia no puede consistir en que una cultura fagocite a las culturas diferentes¹². La llamada lógica de la identidad se limita a reducir las cosas a unidad, buscando una fórmula que solo admite a las personas si están dentro de una categoría, negando o reprimiendo la diferencia. "En el discurso occidental estas dicotomías se estructuran en torno a la dicotomía buena/mala, pura/impura. La primera parte de la dicotomía se eleva sobre la segunda porque designa lo unificado, idéntico a sí mismo, mientras que la segunda parte se ubica fuera de lo unificado como lo caótico, sin forma, en transformación, que siempre amenaza con traspasar el borde y romper la unidad de lo Bueno"¹³.

Pues bien, una sociedad solo es democrática si respeta el ser diferente, sin forzar a las personas a ajustarse a la "normalidad" artificial construida por quien ostenta el poder¹⁴. La interculturalidad está basada en un diálogo que fomente el respeto mutuo, pero desde la consideración del otro como un *alter ego*¹⁵ en un intercambio entre culturas que se dirija hacia la comprensión, la interacción, la inclusión y la igualdad efectiva. Es así como la CRPB, en su artículo 98.I la considera como el "instrumento para la cohesión y la convivencia armónica y equilibrada entre todos los pueblos y naciones".

Esta actividad debe ser capaz de aportar soluciones concretas, también jurídicas, cuya finalidad estructural sea eliminar cualquier conducta discriminatoria, al mismo tiempo que fomenta la igualdad compensando, mediante medidas de acción positiva, las desventajas y desigualdades que la discriminación histórica ha provocado. La concepción ideológica de la organización moderna de la sociedad debe incorporar las complejas adaptaciones que la diversidad exige¹⁶.

11 STC 13/2001, de 29 de abril (RTC 2001, 13).

12 Sobre asimilacionismo, ver ELÓSEGUI ITXASO, M.: "Asimilacionismo, multiculturalismo, interculturalismo", Claves de la razón práctica 74/1997, pp. 24 ss.

13 YOUNG, I. M.: *Justice and the politics of difference*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey 1990, en la traducción de ÁLVAREZ S.: *La justicia y la política de la diferencia*, Universitat de València, Madrid 2000, pp. 77 ss.

14 GARRIDO PÉREZ, E.: "El tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades", *Temas Laborales* 59/2001, p. 173.

15 CORTINA, A.: *Conferencia "Tolerancia y solidaridad"*, Universitat de València, 29 de marzo de 2007.

16 De modo similar lo expresa BARBERÁ, M.: "El desafío de la igualdad", *Temas Laborales* 59/2001, p. 259.

Es por ello que la Ley 045 afirma, en este sentido, que el Estado “promoverá 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 la equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos”. Definiendo en su artículo 5 k) como “aquellas medidas y políticas de carácter temporal adoptadas en favor de sectores de la población en situación de desventaja y que sufren discriminación en el ejercicio y goce efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado y en los instrumentos internacionales. Constituyen un instrumento para superar los obstáculos que impiden una igualdad real”.

Siguiendo un resultado lógico de los anteriores razonamientos, es obligado recordar que la discriminación sigue siendo una práctica cotidiana en todas las dimensiones sociales. Y lo es también en el mundo productivo, en el que sus consecuencias revisten una intensa gravedad, al limitar o impedir el acceso al trabajo y a los medios de producción, aumentando considerablemente el riesgo de marginación social¹⁷.

Así las cosas, es evidente que la protección de la diversidad cultural tendrá la misma virtualidad en el ámbito económico que en cualquier otro ámbito de la sociedad. Incluso, puede decirse que el económico tiene una relevancia especial, al ser un espacio en el que entran en conexión constante múltiples intereses humanos, destacando aquellos que se relacionan con sus posibilidades de inclusión social en un mundo que se administra, de manera primordial, por la capacidad de acceso al mercado.

Un ambiente laboral respetuoso con la dignidad humana es sinónimo de un entorno pacífico que favorece la cohesión social y la democracia: sirve para evitar riesgos sociales y sus manifestaciones conflictivas, con beneficio humano y económico colectivo que también se refleja en el mundo del trabajo. Es importante tomar en consideración la conexión que el derecho a la igualdad efectiva despliega entre la diferencia como parte de la identidad personal y la discriminación que la misma pueda provocar y la desigualdad como condición social.

“Las diferencias —sean naturales o culturales— son los rasgos específicos que distinguen y al mismo tiempo individualizan a las personas y que, en cuanto tales, deben ser tuteladas por los derechos fundamentales. Mientras que las desigualdades —sean económicas o sociales— son en cambio las disparidades entre sujetos

17 Estas ideas pueden verse, con mayor profundidad, en NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: *Interculturalidad y Derecho del Trabajo (Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

producidas por la diversidad de sus derechos patrimoniales, así como sus posiciones de poder y sujeción. Las primeras concurren, en su conjunto, a formar las diversas y concretas identidades de cada persona; las segundas, a formar las diversas esferas jurídicas. Unas son tuteladas y valoradas, frente a discriminaciones o privilegios, por el principio de igualdad formal en los derechos fundamentales de libertad; las otras son, si no removidas, al menos reducidas o compensadas por aquellos niveles mínimos de igualdad sustancial que están asegurados por la satisfacción de los derechos fundamentales sociales. En ambos casos la igualdad está conectada con los derechos fundamentales: a los de libertad en cuanto derechos al igual respeto de todas las diferencias; a los sociales en cuanto derechos a la reducción de las desigualdades”¹⁸.

A estos efectos, se distingue la relevancia de lo establecido en el artículo 312 CRPB (complementado con el artículo 313), al determinar que la finalidad de toda actividad económica consiste en “contribuir al fortalecimiento de la soberanía económica del país, sin permitir la acumulación privada de poder económico en grado tal que ponga en peligro la soberanía económica del Estado”. Al tiempo que exige que “todas las formas de organización económica tienen la obligación de generar trabajo digno y contribuir a la reducción de las desigualdades y a la erradicación de la pobreza y que todas las formas de organización económica tienen la obligación de proteger el medio ambiente”.

La extensión de este mandato a “todas las formas de organización económica” es significativa, en tanto en cuanto el artículo 306 de la CRPB declara que el modelo económico boliviano es plural, teniendo una formación económica compleja: existe más de un modo o más de una manera de producir los bienes que satisfacen necesidades. Esto significa que está constituido, de un lado, por las formas de organización económica comunitaria, que habrá que tener en cuenta, con sus rasgos y particularidades; de otro, por el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el Derecho del Trabajo, que deberán superar la tensión entre las expectativas del poder económico por proteger sus intereses en el entorno laboral y la tutela de los derechos humanos fundamentales de la clase trabajadora. Por último, conviene recordar la situación del trabajo autónomo o independiente, cuya situación padece la típica ausencia de una regulación protectora en sus relaciones de trabajo, si bien en cualquiera de sus expresiones está plenamente vigente la normativa general antidiscriminatoria.

II. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA PLURINACIONAL DE BOLIVIA Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo ha tenido especial cuidado en advertir que la discriminación y la desigualdad son situaciones censuradas en las relaciones

¹⁸ Como señala FERRAJOLI, L.: *Derechos y garantías*, cit., p. 82.

de trabajo. La Declaración de Filadelfia de 1944 ya establecía, como principio fundamental de la OIT, la imposibilidad de considerar el trabajo como una mercancía, afirmando, de igual modo, que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social. Todos los seres humanos tienen derecho, por tanto, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, credo o sexo. Una meta fundamental de la OIT, al menos lo que desprende de su teoría, es garantizar la igualdad de trato de todos los individuos y grupos en el mercado de trabajo, así como la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Destacan en esta labor los Convenios 100 sobre igualdad de remuneración y, especialmente, el Convenio 111 y la Recomendación 111 de 1958 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, que complementan con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, donde se reitera el compromiso de los Estados miembros de eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Se prohíben las discriminaciones en el empleo que hayan nacido de una ley o resulten de la práctica que, en realidad, son las más frecuentes, de hecho, se afirma que “la discriminación es cada vez menos resultado de legislaciones nacionales, aparte de algunos casos excepcionales. Se debe frecuentemente a actitudes de individuos y de grupos debidas a prejuicios o a intereses. La lucha contra tal fenómeno social no debe, pues, limitarse a medidas de orden legislativo, sino a una acción en el plano práctico, y especialmente una acción educativa. Más aún, la desigualdad de oportunidades y de trato deriva con frecuencia de la desigualdad de condiciones económicas de diversos grupos técnicos o más simplemente de diferencias de situaciones individuales relativas a la instrucción, a la formación recibidas, al sexo o al medio en que se vive”¹⁹.

Teniendo en cuenta que las situaciones proscritas son tanto las que limitan las oportunidades de encontrar un empleo como las que perjudican a la persona en sus condiciones de trabajo. El alcance de esta norma se proyecta a través de una doble preocupación: no sólo pretende eliminar las desigualdades de trato (aspecto negativo), sino también promover la igualdad de oportunidades (aspecto positivo). En este sentido, no sólo promueve la adopción de medidas concretas, sino que además salva las posibles críticas que pudiesen llegar desde aquellos colectivos que no se vean por ellas favorecidas. De este modo, las medidas especiales de protección que se adopten con la misión de satisfacer las necesidades particulares de determinadas personas no se consideran discriminatorias con respecto a las demás (artículo 5 del Convenio 111), lo que legitima la desigualdad cuando la misma sea precisa para aproximarse a la igualdad.

19 VALTICOS: *Derecho internacional del trabajo*, Tecnos, 1977, pp. 273 y 277.

El Convenio 111 obliga a cada Estado, en su artículo 2, a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, eliminando cualquier discriminación por motivos de raza, color; sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, en todos los ámbitos de las relaciones de trabajo, incluido el acceso al empleo (artículo 1). Lo que incluye crear condiciones necesarias para la promoción y la protección de la identidad étnica, cultural, lingüística y religiosa de las personas que pertenecen a minorías nacionales, a través de medidas especiales que no serán discriminatorias cuando estén destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que por razones discriminatorias se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial (artículo 5 Convenio 111).

En esta actividad, el Estado debe asumir responsabilidades primordiales en la aplicación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, por todos los individuos y todos los grupos humanos en condiciones de plena igualdad de dignidad y derechos y, cuando las circunstancias lo justifiquen, aplicarse programas especiales para promover la mejora de la situación de los grupos menos favorecidos. Como decía, los prejuicios culturales negativos suelen estar vinculados a las desigualdades de poder; y tienden a agudizarse a causa de las diferencias económicas y sociales entre los individuos y los grupos humanos. Estos conflictos son especialmente críticos en las actividades productivas, debiendo el Derecho activar medidas interculturales de reconocimiento y redistribución que se inserten en el marco político, económico y social adecuado para su aplicación.

Respecto a los pueblos indígenas, debe resaltarse, de manera especial, en consonancia con algunas previsiones ya contempladas en el Convenio 107, el contenido del Convenio 169 OIT de 1989, norma que despliega un mandato universal contra la discriminación de los pueblos indígenas y tribales, apoyado en 2007 por la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Antes de entrar en su contenido, interesa destacar que el Convenio 169 y la CRPB se encuentran en perfecta sintonía. En primer lugar, porque el contenido de ambas normas es armónico y complementario, como se podrá ver tanto en la dimensión de la actividad productiva comunitaria como en las relaciones laborales. En segundo lugar, porque la propia CRPB se encarga de afirmar, de modo taxativo, en su artículo 13.III, que los tratados y convenios ratificados por la Asamblea Legislativa Plurinacional que reconocen los derechos humanos prevalecen en el orden interno, debiendo los derechos constitucionales ser interpretados de conformidad con los mismos.

Respecto a esta segunda cuestión, es relevante entender el papel que juega el Convenio 169 en el ordenamiento jurídico boliviano. De un lado, en cuanto norma mínima, no admitirá ninguna norma infra constitucional que contradiga sus

previsiones. De otro, es una norma de plena aplicación por los poderes públicos, en virtud de su contenido y de la interpretación que del mismo tengan los organismos internacionales encargados de garantizar su adecuada aplicación. De esta forma, no cabe duda de que los poderes públicos, sobre la base de sus compromisos internacionales adquiridos, deberá acoger la doctrina de la OIT, de la Comisión IDH y de la Corte IDH, para garantizar los derechos que para personas y colectividades incorpora, mandato que viene refrendado por el artículo 14.III de la CRPB²⁰.

Sobre el contenido del Convenio 169 OIT es significativo destacar su insistencia en el ejercicio pleno de los derechos sociales, económicos y culturales respetando la identidad social y cultural, así como las costumbres de cada persona y pueblo al que pertenece. Es bien consciente de que cualquier capacidad de autogobierno pasa por una vida digna, no condicionada a factores externos de carácter político o económico que puedan sujetar su derecho a decidir. El cumplimiento de esta garantía pide que se elabore una legislación que permita ejercer los derechos en igualdad de condiciones que a las demás personas (ver artículos 2 y 3) y, cabe entender también, consiguiendo igualdad en los resultados.

Siguiendo este razonamiento, el artículo 20 del Convenio 169 ordena a los Estados que se hagan garantes del ejercicio efectivo de dichos derechos, adoptando medidas especiales contra la discriminación por razones étnicas, una especie de medidas de acción positiva reforzadas para el efectivo cumplimiento de sus derechos.

Toda esta actividad legislativa se entiende que persigue la igualdad efectiva, expresión contemporánea incorporada en la Ley 045 contra el racismo que contempla tanto la igualdad de oportunidades como de resultados. Se requiere, con este objetivo, de una consulta preceptiva, mediante procedimientos que permitan a los pueblos indígenas originarios decidir libremente sobre cualquier decisión política que les concierna, derecho que incluye también la capacidad de decidir sobre los planes y programas de desarrollo que les afecten (artículos 6 y 7). Este derecho a la consulta es, precisamente, el que más relevancia ha tenido en América Latina, tanto doctrinal como judicialmente, derecho que ha planteado una alta conflictividad, por los intereses enfrentados. En efecto, este derecho ha venido a ejercerse, casi siempre, ante la intención de las industrias extractivas de ocupar el territorio de los pueblos

20 Sobre el control de convencionalidad, puede verse, entre otros, a ALDUNATE LIZANA, G: "La posición de los Tratados Internacionales en el Sistema de fuentes en el ordenamiento jurídico chileno a la luz del derecho positivo", *Revista Ius et Praxis*, 2/2010, pp. 185-210; GALDÁMEZ ZELAYA, L. M.: "El uso de Derecho y jurisprudencia extranjera para el Tribunal Constitucional de Chile: más derecho comparado y menos diálogo interjudicial", en AA.VV.: *El diálogo transjudicial de los Tribunales Constitucionales entre sí y con las Cortes Internacionales de Derechos Humanos* (coord. por H. NOGUEIRA ALCALÁ), Librotecnia, Santiago de Chile, 2012, pp. 189 ss.; JIMENA QUESADA, L.M.: *Jurisdicción nacional y control de convencionalidad. A propósito del diálogo judicial global y de la tutela multinivel de derechos*, Aranzadi, Madrid, 2013; SALCEDO BELTRÁN, M. C.: "Reformas frente a la crisis económica y Carta Social Europea", *La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica* (coord. L. M. JIMENA QUESADA), Bomarzo, 2014, pp. 97-238.

indígenas y obtener los recursos naturales²¹. Como consecuencia, es evidente que la importancia de este proceso de consulta y participación es incuestionable, como lo es su transversalidad a todos los derechos del Convenio, razón que hace comprensible que toda la atención doctrinal se haya centrado en el.

Quizás sea este el motivo por el que se ha eclipsado el análisis del resto del marco jurídico del Convenio, cuya riqueza es también trascendental. En este sentido, como cabe deducir de su propia naturaleza de norma internacional del trabajo, su contenido muestra una dedicada atención al respeto en el ejercicio de la actividad laboral, aspecto poco explorado que amerita dedicar ciertas reflexiones.

III. LA PROTECCIÓN DE LAS FORMAS COMUNITARIAS DE PRODUCCIÓN.

El artículo 306 de la CRPB señala que la economía plural tiene en cuenta las formas de organización económica comunitaria, que complementará el interés individual con el interés colectivo con principios de complementariedad, reciprocidad, solidaridad, redistribución, igualdad, seguridad jurídica, sustentabilidad, equilibrio, justicia y transparencia. El artículo 307 señala que el Estado reconocerá, respetará, protegerá y promoverá la organización económica comunitaria que comprende los sistemas de producción y reproducción de la vida social, fundados en los principios de visión propios de las naciones y pueblos indígenas originarios y campesinos²².

En sintonía, el Convenio 169 es consciente de la importancia de la satisfacción autónoma de sus necesidades mediante sus formas propias de trabajo colectivo²³. En este modelo de organización de las relaciones sociales de producción, la idea fuerza es la toma de decisiones conjuntas, la autogestión y el aprovechamiento colectivo de la producción, sus excedentes y sus plusvalías.

Ahora bien, la producción comunitaria sería imposible sin considerar la importancia que tiene la relación entre los pueblos indígenas originarios campesinos y su territorio y hábitat. De manera inevitable, los aspectos colectivos de esa relación productiva que proclama la OIT encajan con el derecho a la propiedad y posesión sobre las tierras, prestando la Parte II (artículos 13 a 19 C169OIT) una dedicada atención a su tutela, sin la cual es imposible mantener dichas formas comunitarias de producción. Se entiende aquí que para desplegar dicha custodia no es necesario que dichos territorios hayan estado ocupados exclusivamente por las comunidades originarias, siendo suficiente que hayan tenido acceso histórico a las mismas. Como tampoco lo es, tal y como ha reconocido de manera reciente el Tribunal

21 COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: *Pueblos indígenas. Comunidades Afrodescendientes. Industrias extractivas*, OEA/Ser.L/V/II.Doc. 47/15.

22 En consonancia con la Declaración de Naciones Unidas de los Derechos de los Pueblos Indígenas, artículo 5.

23 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Comprender el Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales 1989 (número 169)*, OIT, Ginebra, 2013, p. 22.

constitucional Plurinacional de Bolivia, en SCP 0006/2016, “el reconocimiento formal a los pueblos originarios por parte de un Estado no debe ser requisito previo para que se titule el territorio que ancestralmente han ocupado”, porque se entraría en contradicción con los artículos 1. 30.II. y 410.II de la CRPB), con el artículo 1.2 del CI 690IT y los artículos 2; 3 y 33.I de la DNUDPI²⁴.

Como afirma la CIDH²⁵, la “relación única entre los pueblos indígenas y tribales y sus territorios ha sido ampliamente reconocida en el derecho internacional de los derechos humanos. El artículo 21 de la Convención Americana y el artículo XXIII de la Declaración Americana protegen esta vinculación estrecha que guardan con las tierras, así como con los recursos naturales de los territorios ancestrales, vinculación de importancia fundamental para el goce de otros derechos humanos de los pueblos indígenas y tribales”. La Corte Interamericana ha insistido en que “los Estados deben respetar la especial relación que los miembros de los pueblos indígenas y tribales tienen con su territorio a modo de garantizar su supervivencia social, cultural y económica”. Para la CIDH, la relación especial entre los pueblos indígenas y tribales y sus territorios significa que “el uso y goce de la tierra y de sus recursos son componentes integrales de la supervivencia física y cultural de las comunidades indígenas y de la efectiva realización de sus derechos humanos en términos más generales”. Esta relación especial “es fundamental tanto para la subsistencia material como para la integridad cultural de los pueblos indígenas y tribales”. La CIDH ha sido enfática en explicar, en este sentido, que “la sociedad indígena se estructura en base a su relación profunda con la tierra”; que “la tierra constituye para los pueblos indígenas una condición de la seguridad individual y del enlace del grupo”; y que “la recuperación, reconocimiento, demarcación y registro de las tierras significan derechos esenciales para la supervivencia cultural y para mantener la integridad comunitaria”. En la misma línea, la Corte Interamericana ha señalado que “para las comunidades indígenas la relación con la tierra no es meramente una cuestión de posesión y producción sino un elemento material y espiritual del que deben gozar plenamente, inclusive para preservar su legado cultural y transmitirlo a las generaciones futuras”; que “la cultura de los miembros de las comunidades indígenas corresponde a una forma de vida particular de ser, ver y actuar en el mundo, constituido a partir de su estrecha relación con sus territorios tradicionales y los recursos que allí se encuentran, no sólo por ser éstos su principal medio de subsistencia, sino además porque constituyen un elemento integrante de su cosmovisión, religiosidad y, por ende, de su identidad cultural”; y que “la garantía del derecho a la propiedad comunitaria de los pueblos indígenas debe tomar en cuenta

24 Sobre la Sentencia, ver COLONIA MENDOZA, B.: “Bolivia: Titulación de la propiedad indígena no está condicionada al reconocimiento estatal de la ‘personalidad jurídica’ de los pueblos indígenas”, <https://alertanetiids.lamula.pe/2017/01/16>.

25 COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: *Derechos de los pueblos indígenas y tribales. Sobre sus tierras ancestrales y recursos naturales. Normas y jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*, <http://cidh.org/countryrep/TierrasIndigenas2009/Cap.V-VI.htm>.

que la tierra está estrechamente relacionada con sus tradiciones y expresiones orales, sus costumbres y lenguas, sus artes y rituales, sus conocimientos y usos relacionados con la naturaleza, sus artes culinarias, el derecho consuetudinario, su vestimenta, filosofía y valores. En función de su entorno, su integración con la naturaleza y su historia, los miembros de las comunidades indígenas transmiten de generación en generación este patrimonio cultural inmaterial, que es recreado constantemente por los miembros de las comunidades y grupos indígenas”.

Se pretende con esta protección permitir, como afirma el artículo 30.II.10 de la CRPB, hacer efectivo el derecho a vivir en un medio ambiente sano (cuyo amparo reitera el artículo 312 CRPB), con un manejo y aprovechamiento adecuado de los ecosistemas. El derecho a los recursos naturales ha de protegerse especialmente, contando con su participación en la utilización y administración (30.II.17 de la CRPB), a la gestión territorial indígena autónoma (289 de la CRPB) y al uso y aprovechamiento exclusivo de los recursos naturales renovables existentes en su territorio, así como el respeto a las modalidades de transmisión propias de los derechos sobre la tierra y el derecho a la titulación colectiva de tierras y territorios (30.II.6 de la CRPB y 27 DNU DPI), a que sus saberes y conocimientos tradicionales sean valorados, respetados y promocionados (30.II.9 CRPB), a la propiedad intelectual colectiva de sus saberes, ciencias y conocimientos (30.II.11 CRPB) y al fomento y desarrollo de su vocación productiva (304.19 CRPB).

La necesaria tutela de sus saberes y de sus conocimientos está también relacionada con el respeto que el artículo 23 C169 señala respecto de las ocupaciones tradicionales de los pueblos originarios. Qué duda cabe de que no se está pensando en una visión estática de unas prácticas productivas, puesto que su evolución siempre ha sido constante, sino de su recuperación y fomento en equilibrio entre los valores y creencias en los que se fundamentan y los avances técnicos contemporáneos que sean respetuosos con la naturaleza. Su rescate es fundamental como formas de un modelo de desarrollo que se basa en una relación sostenible con el medio ambiente y es, además, expresión de su propia cultura.

Las ideas que se acaban de expresar, la propiedad de la tierra, el respeto a sus formas de organización y producción comunitarias, la tutela de la propiedad colectiva de sus saberes, conocimientos y prácticas ancestrales están sin duda vinculadas a las posibilidades que tienen los pueblos originarios para satisfacer sus derechos económicos, sociales y culturales. Siguiendo esta lógica, la participación efectiva y el desarrollo “auto determinado”²⁶ es inviable sin proteger y hacer efectivos estos derechos que se basa “no solo en su compromiso con instrumentos concretos sobre

26 Comunicado conjunto, en el Día Internacional de los Pueblos Indígenas, de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, Victoria Tauli Corpuz, y el Relator sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Francisco Eguiguren, Washington, D.C. (10 de agosto 2016).

los derechos de los pueblos indígenas, como la Declaración y el Convenio Núm. 169 de la OIT, sino que es un elemento integrante de sus obligaciones de conformidad con el Pacto Internacional y otros instrumentos de derechos humanos aplicables”, de modo que “el derecho a la libre determinación en el contexto de los derechos económicos, sociales y culturales tiene por objeto combatir la asimilación histórica y garantizar que los pueblos indígenas puedan mantener su integridad cultural y seguir sus propias aspiraciones de desarrollo libremente determinado”²⁷.

Dicho lo cual, se considera de interés volver al derecho a la consulta. Si los pueblos indígenas, originarios campesinos, a la hora de decidir qué hacer sobre cualquier política pública que les afecte o ante una solicitud de intervención sobre sus tierras no tienen satisfechos dignamente sus derechos fundamentales, cualquier consulta estará viciada. Más allá del carácter vinculante o no de la consulta, lo que de por sí ya es un tema complejo, parece razonable pensar que la única manera de que el consentimiento sea libre es que los pueblos originarios no se vean sometidos a la presión de tener que elegir entre la miseria de una vida que no satisface los derechos fundamentales y la precariedad de las contraprestaciones que se suelen ofrecer por la cesión de sus derechos materiales o inmateriales.

IV. LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LAS RELACIONES LABORALES.

Los derechos laborales constituyen un elemento fundamental, “pero a menudo pasado por alto, de los derechos económicos de los pueblos indígenas, lo que es irónico si se tiene en cuenta que, en un principio, fue la explotación de los trabajadores indígenas la que suscitó preocupaciones internacionales sobre la situación de los pueblos indígenas y dio lugar a la adopción del primer instrumento internacional sobre sus derechos, el Convenio Núm. 107 de la OIT, de 1957. Todos los datos disponibles indican que la explotación y la discriminación de los trabajadores indígenas persisten hoy día. Grandes números de pueblos indígenas siguen excluidos de la formación profesional, las oportunidades de empleo y la protección social. Muchos están atrapados en la economía informal, a menudo en trabajos precarios y mal pagados”²⁸.

De ahí deriva la relevancia del Convenio 169 OIT, en el que se detalla de un modo especial cómo respetar la diversidad en la empresa para evitar que exista discriminación racial en las relaciones laborales, considera por el artículo 5 b) de la Ley 045 contra el racismo y toda forma de discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza o por el color,

27 ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS: Informe de la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de los pueblos indígenas, Victoria Tauli-Corpuz. Los derechos de los pueblos indígenas, incluidos sus derechos económicos, sociales y culturales en el marco para el desarrollo después de 2015, A/69/267, ONU, Nueva York, 2014, pp. 6-7.

28 Ver Informe de la Relatora de la ONU, cit., p. 19 ss. donde también se hace referencia a la situación de la mujer indígena.

ascendencia u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado, anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Estado y las normas internacionales de Derechos Humanos, en las esferas política, económica, social, cultural o cualquier otra esfera de la vida pública y/o privada”.

En efecto, la empresa es sujeto de derechos y obligaciones y la protección de los derechos fundamentales tiene eficacia también en las relaciones privadas, “considerando aplicables directamente los preceptos constitucionales que reconocen los derechos fundamentales como normas invocables directamente ante los órganos judiciales también en las relaciones privadas”²⁹. De lo que se deduce que la empresa debe velar porque en su espacio físico y en el desarrollo de su actividad se tutelen los derechos humanos, en especial el derecho a la no discriminación (48. II de la CRPB, DS 28699 y 17 DNU DPI). Su responsabilidad social va, por tanto, más allá de un acto voluntario, lo que significa que el Derecho debe reconocer y tutelar suficientemente este derecho/obligación, cuya lesión es pluriofensiva por la cantidad de derechos fundamentales que pueden verse implicados³⁰.

Adquiere por tanto máxima actualidad la idea ya expresada de que la empresa no puede ser una burbuja donde la diversidad cultural adquiera un carácter neutro, invisible, “a través de un tratamiento jurídico indiferenciado que estimule la igualdad en detrimento de la identidad comunitaria de origen”, en lugar de un “tratamiento jurídico diferenciado que incentiva las diferencias” y se “asiente en la conciencia social y en el tráfico jurídico”³¹.

Y, desde luego, exige el más absoluto respeto a los derechos laborales, cuya naturaleza irrenunciable es esencial al desarrollo de una actividad por cuenta ajena (48. II de la CRPB). Desde esta perspectiva, hay que tener presente que el acceso, la promoción y la permanencia en el trabajo encuentran, con frecuencia, obstáculos relacionados con la igualdad de oportunidades, unas veces vinculadas al acceso a la formación, otras relacionadas simplemente con prejuicios negativos vinculados a la calidad de su trabajo.

El Convenio 169 OIT (artículos 17 a 20) viene a reiterar la prohibición de cualquier norma o práctica discriminatoria en el empleo, empezando por la selección,

29 Vía utilizada por el Tribunal Constitucional español para garantizar estos derechos. Por todos, RODRIGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: “La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo”, *El modelo social de la Constitución Española de 1978* (coord. A. SEMPERE NAVARRO), MTAS, Madrid, 2003, p. 208.

30 SAGARDÓY BENGOCHEA, J. A. y GIL Y GIL, J. L.: “El acoso psicológico en el trabajo”, en “El futuro del Derecho del Trabajo: consideraciones desde una perspectiva alemana”, en *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006, p. 820.

31 VALDÉS DAL-RE, F.: “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, *Relaciones Laborales I/1990*, pp. 577-578.

siguiendo por la obligación de obtener una retribución igual por un trabajo de igual valor; incluyendo también las relacionadas con la protección social (artículos 24 y 25). Se incluyen aquí tanto los derechos típicamente laborales como aquellos otros derechos de la persona que sin naturaleza laboral (vida, integridad personal, honor, libre desarrollo de la personalidad, intimidad, libertad de expresión...) están plenamente vigentes en la relación laboral.

Se proscriben así las conductas mediante las que el empleador trate de modo distinto a sus empleados en base, entre otros, a motivos relacionados con su apariencia física o sus rasgos étnicos, asegurando la libertad de los trabajadores³². No hay ninguna fase de la relación de trabajo que pueda ignorar esta tutela antidiscriminatoria, reiterado este mandato por el artículo 17 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Ni en el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción. Ni en el acceso a la orientación y formación profesional. Como tampoco en el disfrute de las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones retributivas y el régimen extintivo.

A modo ilustrativo, se considera una discriminación directa aquella conducta que tenga por objeto rechazar a un candidato por su origen étnico, incluidas las órdenes de discriminar; considerando entre las mismas las que un empresario dé a sus trabajadores, a sus contratistas o subcontratistas o a las empresas encargadas de poner trabajadores a disposición. Como lo es, entre otras, la conducta extintiva cuyo único motivo consiste en el origen étnico del trabajador.

Otras veces se utilizan fórmulas aparentemente neutras, pero cuyo impacto ocasiona una desventaja a una persona respecto de otras por razón de su origen étnico. Estas discriminaciones indirectas están igualmente vedadas por el ordenamiento jurídico: es ilegal cualquier práctica empresarial dirigida a limitar, segregar o clasificar a sus trabajadores de modo que se les prive o se tienda a privarles de oportunidades de empleo o se afecte adversamente su estatus por causa de su raza, etnia o religión. Una manifestación típica de este comportamiento consiste en solicitar titulaciones académicas o experiencias profesionales que no se corresponden con el puesto a cubrir, a sabiendas de que por razones económicas o geográficas las personas de algunas etnias no van a poder cumplir con dicho requisito. Igualmente, se considera discriminación indirecta solicitar una imagen física concreta, como la altura, cuando no es imprescindible para el trabajo.

Y, en sintonía con las prácticas discriminatorias comentadas, conviene advertir que el acoso en el trabajo por razones étnicas es, por sus repercusiones psicosociales, una

32 ROSELL GRANADOS, J.: "Imprudencia de sanción laboral por uso de la vestimenta religiosa", *Aranzadi Social* 1/2003 (BIB 2003/467).

actitud discriminatoria especialmente reprochable. Y ello, con independencia de que esta actitud ofensiva se manifieste mediante alusiones directas o alegóricas hacia la etnia de una persona, o que el acoso cultural (la xenofobia, el racismo, la intolerancia en general) se encuentre oculto en un acto de acoso psicológico (cambio de puesto, aislamiento social, rumores sobre su capacidad de trabajo, etc.) que afecte a una persona o personas que pertenezcan a un colectivo culturalmente diferente. En ambos casos, es suficiente con que se produzca el hostigamiento, sin necesidad de que haya un daño efectivo a la salud psíquica o física, ni resulte imprescindible que quienes acosan lo hagan movidos por una intención, finalidad u objetivo.

La protección ante la discriminación cultural en el trabajo tiene su fundamento en el propio contenido de los derechos fundamentales afectados, como son la propia imagen, la intimidad o la identidad. Conviene recordar que la cesión de esta esfera de libertad puede provocar a la persona un intenso daño moral y social, por el rechazo que en su entorno pueda sufrir.

El Derecho tiene que articular fórmulas para equilibrar los derechos en juego, en aras a conseguir una convivencia respetuosa, integrando las preocupaciones sociales y ambientales en las operaciones empresariales, proceso conocido como responsabilidad social de las empresas y que, lejos de quedar a la voluntad empresarial, debe estar fuertemente regulado por el ordenamiento jurídico, teniendo como tiene a la dignidad humana como bien jurídico protegido.

En este proceso de tutela se utilizan lo que ha venido a denominarse las herramientas técnicas para la solución de conflictos entre derechos fundamentales. De un lado, tiene especial relevancia el criterio de proporcionalidad³³. De otro, conocido el grado de cesión de cada derecho, es posible utilizar la acomodación razonable, práctica que se concreta mediante los llamados ajustes razonables; esta es un típica medida utilizada para apoyar la igualdad efectiva de las personas con discapacidad, aunque perfectamente extrapolable a cualquier causa discriminatoria³⁴.

Conviene así mismo tener en cuenta los nuevos instrumentos adjetivos aparecidos en algunas legislaciones, como el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y, en especial, su prueba indiciaria. Este mecanismo probatorio es particularmente útil en la protección antidiscriminatoria, formando un criterio previo a partir de las alegaciones de la parte actora, cuando de ellas se deduce la existencia de indicios fundados de discriminación, momento en el que corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente

33 Sobre el particular, *in extenso*, es interesante ver a GARCÍA PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J.: "Conflicto y ponderación", cit., p. 251 ss.

34 Un análisis más detallado de esta figura en ESTEBAN LEGARRETA, R. y NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: "Igualdad de oportunidades, discapacidad y empleo", en *XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, 2005. Desde una óptica más filosófica, se puede ver a WENCES, I.: "Diversidad cultural y acomodados razonables. Una lectura desde la no dominación", *Foro Interno* 2015, 15, 39-67.

probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Su relevancia reside en que la prueba se erige como el elemento más difícil y esencial, porque la discriminación viene cualificada por la actividad del empleador que, en muchas ocasiones, no es abierta, sino que está oculta a través de prácticas aparentemente neutras. La variedad del proceder discriminatorio se traduce en la especial dificultad de su demostración, "lo que convierte la actividad probatoria en el banco de prueba de la garantía constitucional de la no discriminación"³⁵. En términos similares, el ordenamiento constitucional boliviano viene a incorporar un instrumento procesal que sirve para paliar las dificultades probatorias señaladas, como es la inversión constitucional de la carga de la prueba (48. II de la CRPB), que es comparable en términos probatorios, mucho más si viene acompañado de la aplicación simultánea del principio *in dubio pro operario* (48. II de la CRPB).

Con todo, es clave, para que lo afirmado tenga sentido práctico, contar con una Administración de Justicia sensible y comprensiva hacia la diversidad: sin duda, también ante las diferencias culturales que son innatas a la pertenencia a un grupo étnico, con especial referencia a los pueblos indígenas y originarios. Interesa recordar el derecho a la tutela judicial efectiva, garantía que exige, llegado el caso, la directa aplicación de las previsiones constitucionales contra la discriminación, obligando a los tribunales a desplegar una actitud garante, incluso, sin que exista el más que conveniente y necesario desarrollo legislativo.

Con la idea de que la tutela judicial sea efectiva, el artículo 8 del Convenio 169 exige que al aplicar la legislación existente se tengan en cuenta sus costumbres y el derecho consuetudinario. Así como están también obligados los Tribunales por el contenido de las normas internacionales del trabajo y otros Tratados de Derechos Humanos, estando como se vio plenamente vigentes en el Derecho interno por imperativo constitucional, tanto en su naturaleza de norma jurídica, como en su calidad de instrumento interpretativo del derecho positivo.

Los Convenios de la OIT, lejos de ser una mera declaración de intenciones, tienen naturaleza normativa y, por tanto, forman parte del ordenamiento jurídico de los Estados que los ratifican, teniendo los Tribunales la obligación de conocerlos, sobre la base del principio *iura novit curia* y siendo por tanto plenamente exigible su aplicación. Así lo establece el artículo 13.III CRPB cuando determina que los derechos y deberes constitucionales se interpretarán de acuerdo a los Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Bolivia, cuando prevean normas más favorables (artículo 256. II CRPB). El artículo 14. III CRPB al garantizar el Estado el libre ejercicio de los derechos establecidos en los mismos, en aplicación preferente sobre los derechos constitucionales cuando declaren derechos más favorables (artículo 256. I CRPB). Y, en definitiva, cuando el artículo 410. II CRPB determina que el bloque de

35 VALDÉS DAL-RÉ, F.: "Poderes del empresario", cit., p. 291.

constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país”, tal y como reconoce el Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia (entre otras, SCP 0972/2014, SCP 0783/2015 y SCP 0006/2016).

BIBLIOGRAFÍA

ALDUNATE LIZANA, G: "La posición de los Tratados Internacionales en el Sistema de fuentes en el ordenamiento jurídico chileno a la luz del derecho positivo", *Revista Ius et Praxis*, 2/2010.

AÑÓN ROIG, M. J.: *Igualdad, diferencias y desigualdades*, Fontamara, México, 2001.

BARBERÁ, M.: "El desafío de la igualdad", *Temas Laborales* 59/2001.

CASAS BAAMONDE, M.E.: "Prólogo a la edición española", *Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

MENDOZA, B.: "Bolivia: Titulación de la propiedad indígena no está condicionada al reconocimiento estatal de la 'personalidad jurídica' de los pueblos indígenas", <https://alertanetiids.lamula.pe/2017/01/16>.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos, CEPAL, Santiago de Chile, 2014.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: *Pueblos indígenas. Comunidades Afrodescendientes. Industrias extractivas*, OEA/Ser:L/V/II.Doc. 47/15.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: *Derechos de los pueblos indígenas y tribales. Sobre sus tierras ancestrales y recursos naturales. Normas y jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*.

<http://cidh.org/countryrep/TierrasIndigenas2009/Cap.V-VI.htm>.

CORTINA, A.: *Ciudadanos del Mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*, Alianza Editorial, 2005.

CORTINA, A.: *Conferencia "Tolerancia y solidaridad"* Universitat de València, 29 de marzo de 2007.

DE LUCAS, J.: "La(s) sociedad(es) multicultural(es) y los conflictos políticos y jurídicos". *Cuadernos de Derecho Judicial* (CGPJ), 2001.

ELÓSEGUI ITXASO, M.: "Asimilacionismo, multiculturalismo, interculturalismo", *Claves de la razón práctica* 74/1997.

ESTEBAN LEGARRETA, R. y NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: "Igualdad de oportunidades, discapacidad y empleo", en *XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, 2005.

FERRAJOLI, L.: *Derechos y garantías: la ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2004.

GALDÁMEZ ZELAYA, L. M.: "El uso de Derecho y jurisprudencia extranjera para el Tribunal Constitucional de Chile: más derecho comparado y menos diálogo interjudicial", en AA.VV.: *El diálogo transjudicial de los Tribunales Constitucionales entre sí y con las Cortes Internacionales de Derechos Humanos* (coord. por H. NOGUEIRA ALCALÁ), Librotecnia, Santiago de Chile, 2012.

GARRIDO PÉREZ, E.: "El tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades", *Temas Laborales* 59/2001.

GARCÍA PERROTE, I.: "Obligaciones y responsabilidades de la empresa en materia de inmigración: puntos críticos al hilo de la reciente jurisprudencia en materia de accidente de trabajo y despido", *Nueva sociedad y Derecho del Trabajo* (dirigido por E. BORRAJO DACRUZ), La Ley/MTAS Madrid, 2004.

GARCÍA PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J. R.: "Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral", en *El modelo social de la Constitución Española de 1978* (director A. SEMPERE NAVARRO), MTAS, Madrid 2003.

JIMENA QUESADA, L. M.: *Jurisdicción nacional y control de convencionalidad. A propósito del diálogo judicial global y de la tutela multinivel de derechos*, Aranzadi, Madrid, 2013.

NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: *Interculturalidad y Derecho del Trabajo (Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Los derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica*, OIT, Ginebra, 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Comprender el Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales 1989 (número 169)*, OIT, Ginebra, 2013.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS: *Informe de la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de los pueblos indígenas*, Victoria Tauli-Corpuz. *Los derechos de los pueblos indígenas, incluidos sus derechos económicos, sociales y culturales en el marco para el desarrollo después de 2015*, A/69/267, ONU, Nueva York, 2014.

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: "La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo", *El modelo social de la Constitución Española de 1978* (coord. A. SEMPERE NAVARRO), MTAS, Madrid, 2003.

ROSELL GRANADOS, J.: "Imprudencia de sanción laboral por uso de la vestimenta religiosa", *Aranzadi Social* 1/2003 (BIB 2003/467).

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GIL Y GIL, J. L. (2006). "El acoso psicológico en el trabajo", en "El futuro del Derecho del Trabajo: consideraciones desde una perspectiva alemana", en *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006.

SALCEDO BELTRÁN, M. C.: "Reformas frente a la crisis económica y Carta Social Europea", en *La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica* (coor. LM JIMENA QUESADA), Bomarzo, 2014.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", *Relaciones Laborales* 1/1990.

VÁLTICOS: *Derecho internacional del trabajo*, Tecnos, 1977.

YOUNG, I. M.: *Justice and the politics of difference*, Princenton University Press, Princenton, New Jersey 1990, en la traducción de ÁLVAREZ S.: *La justicia y la política de la diferencia*, Universitat de València, Madrid 2000.

WENCES, I.: "Diversidad cultural y acomodos razonables. Una lectura desde la no dominación", *Foro Interno* 2015, 15, 39-67.

