UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TESIS DE GRADO

VULNERABILIDAD DE LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LAS COOPERATIVAS MINERAS AURIFERAS DE MAPIRI

(ESTUDIO REALIZADO CON ADOLESCENTES TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA MINERA AURIFERA 16 DE JULIO LTDA. PROVINCIA LARECAJA DEL DEPARTAMENTO DE LA PAZ)

POSTULANTE : **Sonia Zirpa Choquehuanca**

TUTORA : **Lic. Blanca Vergara Velasco**

LA PAZ – BOLIVIA

2017

DEDICATORIA

A mí querida madre y hermana.

A los jóvenes y padres de familia que fueron actores de esta investigación.

A los queridos socios de la cooperativa que me brindaron todo su apoyo para desarrollar mi trabajo y brindarme la documentación necesaria para concluir con el mismo.

AGRADECIMIENTO

A mi madre (+) y padre (+) por todo su apoyo

Incondicional.

A mis hermanas/os que durante toda esta etapa me fueron motivando de una u otra manera.

A la Lic. Marcela Molina por toda su colaboración y apoyo.

A la Universidad Mayor de San Andrés por ser la casa de estudios que me cobijo durante años y me brindo una formación profesional.

INDICE

CAPITULO I

MARCO METODOLOGICO 1

1. OBJETO DE LA INVESTIGACION 1

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

3. JUSTIFICACION 4

4. OBJETIVOS 6

4.1. Objetivo General 6

4.2. Objetivos Específicos 6

5. INTERROGANTES 7

6. ESTRATEGIA METODOLOGICA 7

6.1. Tipo de Investigación 7

6.2. Nivel de Investigación 7

6.3. Unidades de Análisis 7

6.3.1. Unidad de Análisis Poblacional 7

6.3.2. Unidad de Análisis Geográfico 8

6.3.2.1. Unidad de Análisis Temporal 8

6.4. Universo 8

6.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS 8

1.7. Proceso metodológico 8

1.7.1. Momento 1: Elaboración y Selección 8

1.7.2. Momento 2: Recolección de Información 9

1.7.3. Momento 3: Procesamiento de Datos 10

1.7.4. Momento 4: Análisis e Interpretación de Datos 10

1.7.5. Momento 5: Elaboración de Informe Final 11

1.8. LIMITACIONES ENFRENTADAS 12

CAPITULO II MARCO TEORICO 13

2.1. TRABAJO INFANTIL 13

2.1.1. Consecuencias del trabajo infantil 15

2.2. EXPLOTACIÓN LABORAL 16

2.2.1. Trabajo forzoso 17

2.3. LA ADOLESCENCIA 18

2.4. TRABAJO SOCIAL 20

2.4.1. Valores 21

CAPITULO III

CONTEXTO DE LA INVESTIGACION 23

3.1.1. CONTEXTO GEOGRAFICO: Municipio de Mapiri 23

3.1.1. Antecedentes Históricos 23

3.1.2. Características del Espacio 23

3.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL: Cooperativa 16 de Julio 26

3.2.1. Antecedentes 26

3.2.2. Objetivos 27

3.2.3. Estructura de Funcionamiento 28

3.2.4. Niveles de Decisión 28

3.3. MARCO JURIDICO 29

3.3.1. Estatuto Orgánico de la Cooperativa Minera Aurífera "16 de julio" Ltda. 29

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS 59

4.1. CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DE LOS ADOLESCENTES 59

4.1.1. Edad de los Adolecentes 59

4.1.2. Grado de Instrucción de los Adolescentes 60

4.1.3. Procedencia de los Adolescentes 62

4.1.4. Idioma que hablan los Adolescente 63

4.1.5. Tipo de Familia que poseen los Adolescentes 65

4.2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA "16 DE JULIO LTDA" 66

4.2.1. Organización de la Cooperativa 67

4.2.2. Funcionamiento de la Cooperativa 68

4.3. DESCRIPCION DE LA JORNADA LABORAL EN LA COOPERATIVA 73

4.3.1. Duración de la Jornada laboral 73

4.3.2. Distribución de Turnos 74

4.3.3. Desarrollo de Tareas 74

4.4. INCORPORACIÓN DE ADOLESCENTES AL TRABAJO DE LA COOPERATIVA MINERA 76

4.4.1. Proceso de Inserción de los Adolescentes 77

4.4.2. Motivos de la Inserción 78

4.4.3. Jornada de Trabajo que cumplen 82

4.4.4. Tareas que Asumen a lo largo de la Jornada 84

4.4.5. Ingresos que Obtienen 85

4.4.6. Destino de los Ingresos 87

4.5. PERCEPCIONES QUE POSEEN LOS ADOLESCENTES QUE SE DESEMPEÑAN EN LA COOPERATIVA MINERA AURÍFERA 16 DE JULIO RESPECTO A SU TRABAJO 88

4.5.1. Percepciones respecto a los Riesgos que genera el Trabajo 88

4.5.2. Percepciones respecto a los Beneficios que genera el trabajo 89

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACONES 91

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCION

La investigación social constituye un proceso que permite develar realidades poco conocidas como también desconocidas, siendo de gran significación para el trabajo social, en tanto permite no solo el develamiento de realidades nuevas, sino más por el contrario posibilita identificar nuevas aérea de intervención.

En este marco situacional se llevo a cabo el desarrollo de la investigación referida a la vulnerabilidad de las condiciones de trabajo de los adolescentes al interior de la cooperativa minera aurífera 16 de julio ubicada en la localidad de Mapiri, provincia Larecaja del departamento de La Paz.

El estudio desarrollado asumió características cuali-cuantitativas porque no solo se abordaron aspectos inherentes a la medición de variables sino que abarco aspectos propios del ámbito cualitativo que guardaron relación directa con las percepciones de los adolescentes, quienes fueron los sujetos del estudio, efectivizado durante la gestión 2015.

Con la finalidad de dar cuenta delo realizado a lo largo del proceso investigativo, el documento fue estructurado en cinco capítulos cuyo contenido conlleva tanto los aspectos metodológicos, teóricos de contexto y los inherentes al objeto de investigación, arriando a conclusiones tanto de orden general como de índole particular.

CAPITULO I
MARCO METODOLOGICO

1. OBJETO DE LA INVESTIGACION

Condiciones de trabajo que desarrollan los adolescentes en la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda”.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para abordar el objeto de investigación referida a las Condiciones de trabajo que desempeñan los adolescentes en la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio “ ubicada en el municipio de Mapiri provincia Larecaja del Departamento de La Paz, es preciso partir del análisis de los que significa el trabajo infantil – adolescente.

El ingreso precoz al trabajo infantil se encuentra vinculado a las condiciones de pobreza de las familias. Las familias pobres estructurales y las familias empobrecidas ante la situación de ajuste económico, son colocadas en condición de vulnerabilidad social, esto es, que pierden su capacidad económica y cultural de contención.

Esta situación vulnerabilidad presenta exclusión social, donde disminuyen las posibilidades reales de alcanzar niveles de vida dignos. De esta forma los niños y niñas realizan en la calle diferentes actividades como forma o estrategias de supervivencia, que desarrollan como una manera de generación de ingresos. Las actividades que realizan los niños para obtener ingresos solos o integrados a su núcleo familiar, son asimilables a la idea de trabajo.

El concepto de trabajo infantil no es tan sencillo ni claro como parece. Los niños ayudan a las familias, pero estas actividades no se denominan trabajo infantil, se aplica más bien a aquellas labores desempeñadas por menores en condiciones más o menos regulares que les permite ganarse el sustento para sí mismo y sus familias. La noción de trabajo infantil debe aplicarse a niños de menos de 15 años de edad

que realizan actividades con el objetivo de ganar el propio sustento o el de sus familias

En cuanto al trabajo de los niños y adolescentes a tiempo completo en minería tiene lugar el fin de semana y durante las vacaciones escolares, época que coincide en varias zonas con el período de lluvias y mayor actividad. No obstante, muchos niños acuden en horas de la tarde a la mina luego de salir de la escuela. Mientras los padres de familia tienden a mostrarla como una participación esporádica o estacional, y sobre todo como una ayuda, los niños y sus maestros coinciden en señalar que por lo menos un 60% de los niños que tienen más de 10 años trabaja de manera permanente.

En estos centros mineros, el mineral extraído de los socavones subterráneos o de taludes en la superficie es transportado a las áreas de tratamiento. Allí, es lavado y concentrado con técnicas gravimétricas. Los concentrados ricos en oro son amalgamados con mercurio y finalmente la amalgama es refogada para obtener el oro. Las arenas y relaves que quedan como desecho de este proceso son depositados en áreas próximas a las de tratamiento o vaciados en los ríos.

Los “barranquilleros” trabajan en esos depósitos o ríos. Es una labor de mujeres adultas, niños y niñas. Éstos suelen iniciarse en esta actividad desde los cinco años de la mano de sus madres. Con ayuda de una pala pequeña y una batea lavan los desechos en busca de restos de mineral. En los trabajan sumergidos parcialmente en el agua, lo que constituye un gran peligro porque son aguas contaminadas con mercurio, sulfuros y otros residuos minerales provenientes de la explotación minera de las cooperativas y con las aguas negras y la basura de los campamentos y centros poblados mineros.
Los niños que trabajan en el “barranquilleo” tienen la posibilidad, cuando crecen, de incorporarse al trabajo minero realizando otras tareas. En cambio, las mujeres generalmente no tienen otra opción que seguir como “barranquilleras” para generar ingresos para sus familias.

Finalmente, están las cooperativas de explotación familiar. En estos casos la producción se sustenta en el trabajo del socio cooperativista con la participación de todos los miembros de su familia, de acuerdo a su edad y sexo. El padre o el hermano mayor son, generalmente, quienes se encargan de extraer el mineral; los hijos ayudan a transportarlo a los lugares de concentración y participan en este proceso. Dependiendo de la disponibilidad de mano de obra, los niños y adolescentes entre 7 y 18 años participan en distintas tareas.

En la minería aurífera, una de las labores más sacrificadas en la que participan los adolescentes es el "barranquilleo", mismo que se realiza en un ambiente altamente insalubre –ríos contaminados con mercurio, sulfuros, residuos minerales, aguas negras y basura–, exponiendo a los adolescentes a afecciones de la piel, enfermedades respiratorias, fiebre amarilla y reumatismo, así como a enfermedades por intoxicación crónica y enfermedades diarréicas agudas.

Las percepciones de estos riesgos para la seguridad y la salud son diversas. Los padres de adolescentes que participan en el trabajo de la minería, en general, son conscientes de estos riesgos pero no tiene las condiciones para prevenirlos. Los adolescentes, presionados por la necesidad de generar ingresos, tienden a minimizarlos. En el caso del trabajo de exterior mina, en general, los riesgos no son reconocidos ya que el trabajo desempeñado en cuanto a las actividades de transporte y de procesamiento de mineral, la incorporación de adolescentes en la minería y más aún en las condiciones de la minería artesanal, constituye una violación de sus derechos fundamentales. La minería en cualquiera de sus formas o etapas, implica graves peligros para su vida y salud, afecta su educación y compromete seriamente sus posibilidades futuras.

La participación laboral de los niños, niñas y adolescentes, de acuerdo a las unidades económicas existentes y a las formas de organización de la producción minera artesanal, se da de dos maneras: en el trabajo en unidades económicas

familiares sin remuneración y en el trabajo remunerado en dinero o en especie bajo relación laboral con un empleador.

El caso del trabajo remunerado en dinero o en especie bajo relación laboral con un empleador, que puede ser pariente o no, define un contexto diferente de relaciones y de percepción sobre el trabajo. En lo que toca a la percepción, existe una alta valoración familiar de los ingresos correspondientes a los esfuerzos y sacrificios que demanda el trabajo que realizan los niños, niñas y adolescentes en la minería.

En muchos casos, el contrato verbal se realiza con los padres o tutores. La remuneración es generalmente en dinero y se paga por jornal. El jornal de los niños y se paga por jornal. El jornal de los niños y adolescentes es inferior al jornal que recibe un trabajador adulto. Sólo en los casos de adolescentes de 16 a 18 años se paga un jornal equivalente. Los menores de 12 años suelen trabajar por especie, por una porción de “carga” o de residuos que recogen, seleccionan y de los cuales pueden extraer algo de mineral.

3. JUSTIFICACION

Bolivia ha sido considerado, tradicionalmente, un país minero. Desde el período Colonial y a lo largo de toda su vida republicana, la actividad minera ha sido permanente y significativa tanto para la vida económica como para la vida social y política del país. Pero, igualmente, desde su origen, la explotación de minerales ha sido un sinónimo de trabajo duro y peligroso, de grandes riesgos y sacrificios para los mineros y sus familias.

En este contexto, el trabajo de niños, niñas y adolescentes en la minería no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, en las últimas décadas ha cobrado nuevas dimensiones como consecuencia de los cambios estructurales aplicados en el país a mediados de la década de los 80. Estos cambios afectaron de manera particular al sector minero.

Efectivamente, el año 1985 marcó un cambio determinante en la minería boliviana. La crisis internacional del estaño y la implementación de la Nueva Política Económica dieron lugar al cierre de las minas administradas por el Estado a través de la Corporación Minera de Bolivia (Comibol).

Esto significó el despido masivo de aproximadamente 30.000 trabajadores mineros (el 80% de la mano de obra de la minería nacionalizada), en un proceso que fue conocido como “relocalización”.

La “relocalización” cambió dramáticamente la vida de los trabajadores mineros.
Al perder sus fuentes de trabajo, que les proporcionaban a ellos y a sus familias una mínima estabilidad social y económica, buscaron trabajo en los sectores de la pequeña minería y la minería cooperativista tanto en las zonas tradicionalmente mineras de la región andina como en la minería aurífera del norte de La Paz, se dedicaron a reprocesar las colas (desechos o residuos de mineral) de las pocas empresas estatales que continuaron funcionando, o formaron cooperativas para explotar yacimientos arrendados por éstas.

Lo común a estas actividades mineras es que basan su productividad en tecnologías muy primitivas y en la incorporación de mayor mano de obra, en muchos casos familias enteras de trabajadores, al proceso de producción.
En estas condiciones, este sector de la minería –considerado “minería artesanal”, precisamente por los métodos de producción que utiliza– incorpora la mano de obra de niños, niñas y adolescentes.

En Tipuani, Mapiri y Conzata donde se dedican a la explotación del oro, las cooperativas son muy heterogéneas. Las más importantes trabajan con operaciones mecanizadas y las más pequeñas utilizan métodos de extracción manuales. Los titulares de estas cooperativas son los socios, pero es muy común la contratación de trabajadores asalariados y, más aún, el empleo de “voluntarios”, quienes trabajan

para la cooperativa a cambio de explotar para su propio beneficio un yacimiento por cierto tiempo.

Las cooperativas más importantes atraen muchos voluntarios y “barranquilleros”. Estos últimos, no tienen ninguna relación de dependencia con las cooperativas, en la mayoría de los casos trabajan con sus familiares y son los más pobres de los trabajadores dedicados en la minería.

Los voluntarios son trabajadores que son contratados por los socios para que realicen trabajo específicos inherentes al proceso de producción de la minera aurífera cooperativizada.

Es en este ámbito que se justifica la realización del estudio porque permitirá conocer de manera directa la situación de los trabajadores voluntarios de las cooperativas auríferas más concretamente de la localidad de Mapiri donde son los adolescentes los que se desempeñan laboralmente en este rubro de la minería.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Identificar las condiciones de explotación laboral que enfrentan los adolescentes en su actividad económica que desarrollan en la Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julio para promover acciones dirigidas a evitar los mecanismos de explotación.

4.2. Objetivos Específicos

- Describir las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los adolescentes de la Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julo.

- Identificar los mecanismos de explotación que enfrentan los adolescentes que se desempeñan en la cooperativa minera aurífera 16 de julio.

- Determinar las percepciones que poseen los adolescentes que se desempeñan en la cooperativa minera aurífera 16 de julio en relación a sus condiciones de trabajo.

5. INTERROGANTES

¿Cuales serán las condiciones de trabajo que implementan los adolescentes al interior de la Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julio Ltda.?

¿Existirá correspondencia entre el trabajo desarrollado y los ingresos percibidos por los adolescentes en Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julio Ltda.?

6. ESTRATEGIA METODOLOGICA

6.1. Tipo de Investigación

El estudio realizado es una investigación de tipo cualitativo-cuantitativo. En su dimensión cuantitativa, ponderó indicadores referidos a las características demográficas de los adolescentes trabajadores de la Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julio, tales como: edad, procedencia, grado de instrucción, vivienda, salario, horarios, frecuencia de pago. En su dimensión cualitativa abarcó la percepción acerca de su condición de trabajo y de miembro de una familia.

6.2. Nivel de Investigación

El estudio alcanzo un nivel descriptivo y analítico en tanto se presentaron las características del objeto de la investigación, mismas que fueron explicadas de manera causal

6.3. Unidades de Análisis

Las unidades de análisis que fueron seleccionadas para la investigación fueron: poblacionales, geográficas y temporales.

6.3.1. Unidad de Análisis Poblacional

Constituyeron unidades análisis poblacional, los adolescentes entrevistados durante el proceso de investigación.

6.3.2. Unidad de Análisis Geográfica

La unidad de análisis geográfica estuvo representada por el municipio de Mapriri, comunidad Ventanillani, séptima sección de la provincia Larecaja del Departamento de La Paz**.**

6.3.2.1. Unidad de Análisis Temporal

El corte temporal que abarco el estudio fue la gestión 2.015

6.4. Universo

En tanto la investigación se desarrolló en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda", el universo lo constituyeron todos los adolescentes que trabajan como dependientes de los socios, mismos que sumaron a 22 personas

6.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

TECNICA UTILIZADA	INSTRUMENTO APLICADO	N° DE PERSONAS	INFORMACION OBTENIDA
Entrevista en profundidad	Guía de preguntas	22	Relato de su trabajo cotidiano
Observación	Guía de Observación	10	Condiciones de trabajo cotidiano de los adolescentes

1.7. PROCESO METODOLÓGICO

1.7.1. Momento 1: Elaboración y Selección de Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

- **Objetivo**

Diseñar las técnicas e instrumentos acordes al objeto de estudio que posibiliten la obtención de la información para la explicación del problema abordado

- **Actividades**

  - Revisión documental sobre el objeto de estudio
  - Selección de técnicas que permitieron obtener la información
  - Construcción de Instrumentos para la obtención de datos

- **Resultados Obtenidos:**

  - Bibliografía revisada
  - Técnicas seleccionadas como la Entrevista en profundidad, el cuestionario y la observación participante
  - Instrumentos elaborados, como las guías de entrevista y de observación

1.7.2. Momento 2: Recolección de Información

- **Objetivo.**

  Obtener datos cuali -cuantitativos, inherentes al objeto de estudio para describir y analizar el problema abordado.

- **Actividades**
  - Entrevistas en profundidad a la población seleccionada.
  - Observación de las condiciones de trabajo de los adolescentes que se desempeñan como dependientes de los socios de la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda.
- **Resultados**

Cumplidas las actividades antes descritas se logró los siguientes resultados:

- Datos socioeconómicos de la población objeto de estudio
- Percepciones de los adolescentes que se desempeñan como dependientes de los socios de la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda.

1.7.3. Momento 3: Procesamiento de Datos

- **Objetivo**

  Ordenar la información obtenida de acuerdo a los indicadores establecidos para su sistematización y análisis correspondiente.

- **Actividades**

  En este momento metodológico se logró desarrollar las siguientes actividades:

  - Tabulación de datos
  - Clasificación de la información
  - Elaboración de cuadros y gráficos

- **Resultados**

  Luego de la conclusión del momento referido al procesamiento de los datos recabados, se obtuvieron siguientes resultados:

  - Cuadros elaborados acerca de las características socio-económicas de adolescentes que se desempeñan como dependientes de los socios de la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda.
  - Gráficos diseñados sobre la información cuantificable obtenida

1.7.4. Momento 4: Análisis e Interpretación de Datos

- **Objetivo.-**

  Establecer una explicación de la información obtenida en relación al problema abordado en la investigación estableciendo las relaciones existentes entre los diferentes componentes.

- **Actividades Desarrolladas**
  - Selección de categorías teóricas
  - Recuperación del marco conceptual
  - Descripción de la información ordenada
  - Explicación de los datos cuantitativos procesados en relación a las variables e Indicadores establecidos
  - Análisis de la información cualitativa obtenida durante las entrevistas desarrolladas
  - Establecimiento de conclusiones preliminares

- **Resultados**
  - Datos cuantitativos procesados e interpretados
  - Información cualitativa procesada y analizada en torno a las dimensiones del estudio

1.7.5. Momento 5: Elaboración de Informe Final

- **Objetivo**

  Lograr la estructuración de la investigación desarrollada a través de diferentes acápites que den cuenta de los hallazgos obtenidos para su comprensión y socialización correspondiente.

- **Actividades Desarrolladas;**
  - Estructuración de los componentes del documento
  - Construcción de los capítulos del Informe

- Determinación de conclusiones inherentes a los objetivos, a la problemática y a los sujetos.

- **Resultados**
  - Documento elaborado en diferentes capítulos
  - Informe de la investigación concluido

1.8. LIMITACIONES ENFRENTADAS

A lo largo de la investigación se enfrentaron algunas limitaciones que entre las más sobresalientes se citan las siguientes:

Resistencia de algunos miembros del Directorio de la Cooperativa Minera 16 de Julio para aceptar el ingreso de la postulante a las áreas de trabajo de los adolescentes.

CAPITULO II
MARCO TEORICO

El marco teórico, en este documento, abarca los elementos que tiene relación directa con la temática y el problema que trata. En ese sentido, se consideran importantes los temas de adolescencia, trabajo infantil y explotación laboral.

2.1. TRABAJO INFANTIL

Para referirse al tema, Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), expresa lo siguiente: “Prácticamente todos los niños, niñas y adolescentes en el mundo entero llevan a cabo trabajos que son adecuados para su edad y para su grado de madurez. Estos trabajos, la mayor parte de las veces, de ayuda familiar y por tanto, no remunerados, son legítimos. Al realizarlos los niños aprenden a asumir responsabilidades, adquieren aptitudes, ayudan a sus familias, incrementan su bienestar y en ocasiones sus ingresos. Con estas actividades los niños, niñas y adolescentes contribuyen a las economías de sus países. Ciertas actividades, como ayudar en las tareas de la casa, en el pequeño negocio o cualquier otra labor ligera, son trabajos de los niños que todo padre o madre alienta”. (OIT, 2016).

Estos conceptos son importantes, pues suscitó mucha discusión la existencia de tratados internacionales por las que se propugnaba la abolición del trabajo infantil, suscitando controversias acerca de aspectos culturales de los países sobre todo con población indígena, acerca de costumbres mediante las cuales los/as niños/as son incorporados a las faenas agropecuarias de acuerdo a la edad.

Los siguientes párrafos esclarecen el contenido de la definición, muy importantes para Bolivia, pues niños/as y adolescentes se incorporan en tareas tanto remuneradas como de apoyo familiar. La OIT manifiesta que cuando ella se refiere a *trabajo infantil* no alude al tipo de actividades arriba enunciadas., lo que significaría

“trivializar la genuina privación de sus años de infancia que sufren los millones de niños implicados en el trabajo infantil, que es el que realmente debe abolirse”.(Ibíd).

Añade que “El trabajo infantil al cual nos referimos y cuya eliminación es la meta común de los 175 Estados Miembros de la OIT corresponde a alguna de las tres categorías siguientes:

- Un trabajo realizado por un niño o niña que no alcance la edad mínima[1] especificada para un determinado trabajo y que, por consiguiente, impida probablemente la educación y el pleno desarrollo del niño o de la niña.

- Un trabajo que se denomina trabajo peligroso porque, ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, pone en peligro el bienestar físico, mental o moral de adolescentes o niños y niñas que están por encima de la edad mínima para trabajar.

- Cualquiera de las incuestionablemente peores formas de trabajo infantil, que internacionalmente se definen como esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, como el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados, explotación sexual comercial y pornografía, y actividades ilícitas”. (Ibíd.)

En la cita que se inserta, Naciones Unidas añade que el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, ratificado por la mayoría de países de la región, concreta la aspiración de la comunidad internacional de afirmar en términos claros e inequívocos que estas formas de trabajo infantil calificadas como *peores formas* deben ser eliminadas, con carácter de urgencia. En este Convenio están comprendidas las incuestionablemente peores formas de trabajo infantil, descritas líneas arriba, y el trabajo peligroso que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo es perjudicial para la salud, seguridad o moral de los y las adolescentes que están -según las disposiciones legislativas de cada país- en condiciones de trabajar. (Ibíd.).

2.1.1. Consecuencias del trabajo infantil

Teniendo en cuenta que la niñez y la adolescencia se desarrollan física y psicológicamente, es fácil deducir que el trabajo infantil conlleva serias consecuencias en ambos aspectos. Pero, fundamentalmente, tendrá consecuencias en la vida adulta de los niños y las niñas trabajadores, ya que su incorporación prematura al mercado de trabajo siempre es en detrimento de su escolaridad, lo que les impedirá como adultos acceder a trabajos de mayor calificación y por tanto mejor remunerados. En este sentido, una de las consecuencias sociales más terribles, es la perpetuación del círculo de la pobreza.

Otra de las consecuencias que sufren es la deserción escolar. El niño o la niña que trabaja, en general, deserta de la escuela en una proporción del 75%, esto implica que tres de cada cuatro niños que trabajan abandonan sus estudios y que su rendimiento escolar es menor; presentan un retraso mínimo de dos años respecto de los niños y niñas, de igual edad, que no trabajan. Algunas de las consecuencias físicas que sufren son desnutrición, deterioro físico general, fatiga crónica, bajo peso y talla con relación a las medidas de su edad, y problemas de columna. De acuerdo con las actividades que realizan, también suelen presentar intoxicaciones por inhalación de sustancias tóxicas, infecciones, afecciones pulmonares y en la piel, y disminución visual y/o auditiva.

Respecto de las consecuencias psicológicas, las más frecuentes son problemas de conducta, alto grado de violencia, adaptación pasiva y sometimiento, problemas de identidad, depresión y cuadros de fobia, insomnio y angustia.

Diferenciando por categorías se presenta la siguiente tipología de consecuencias:

Sociales y morales:

- Profundiza la desigualdad
- Viola los derechos humanos fundamentales de la infancia y la adolescencia
- Acelerado proceso de maduración
- Impide o limita el adecuado proceso educativo
- Enfrentamiento a un ambiente adulto y a veces hostil
- Perdida de la autoestima, problemas de adaptación social y Traumas

Físicas y psíquicas

- Enfermedades crónicas
- Dependencia de fármacos
- Retraso en el crecimiento
- Agotamiento físico
- Abusos físicos y psíquicos
- Picaduras de insectos y animales ponzoñosos
- Infecciones a causa de químicos
- Heridas, quemaduras y amputaciones
- Dolores en las articulaciones y deformaciones óseas

Económicas:

- La pérdida promedio de 2 años de escolaridad a largo plazo significa un 20% menos de salario durante toda su vida adulta
- Pérdida de poder adquisitivo del mercado nacional
- La pérdida de años de educación se traduce en una calidad inferior del capital humano disponible en una sociedad
- Incidencia negativa en el PIB

2.2. EXPLOTACIÓN LABORAL

De acuerdo al diccionario, explotación significa: “Acción de explotar una cosa para

obtener beneficio o provecho" (…) "Utilización de una persona en beneficio propio de forma abusiva, especialmente haciéndola trabajar mucho y pagándole poco". (Manual de la Lengua Española, 2007).

La explotación laboral se define de manera común como la *realización de trabajo forzoso de una persona*. No obstante, hoy en día también puede tener otras connotaciones. Unas de las más comunes son, por ejemplo, trabajar y no recibir la paga adecuada, *trabajar en condiciones no óptimas para el desarrollo del empleado o laborar más tiempo del estipulado en la ley sin la compensación económica adecuada*.

Para la OIT, lo que caracteriza a la explotación laboral, en cambio, "es la carencia de la dignidad del trabajo y la ausencia de un marco de libertad, ya sea porque la persona se ve obligada a realizar ciertas tareas, como sucede en el trabajo forzoso y en la trata, o porque no hay libertad en términos de posibilidad de elección, como en la mayoría de los casos de trabajo infantil, donde las condiciones de pobreza y exclusión son las que obligan a los niños y a las niñas, junto con sus familias a desempeñarse en el mundo laboral desde edades tan tempranas. Por otra parte, la explotación laboral tiende a darse en contextos de informalidad y suma precariedad, por lo que es fácil vislumbrar la ausencia de la dignidad del trabajo. La persona explotada solo puede responder a objetivos más ligados con la supervivencia que con la autorrealización o la superación personal, tal como sucede en el caso del trabajo digno". (OIT, 2014).

2.2.1. Trabajo forzoso

El trabajo forzoso reviste nuevas formas en todo el mundo, algunas de las cuales llegan incluso a crecer en número de víctimas en el contexto de la globalización y debido al aumento de los flujos migratorios. (…) El trabajo forzoso contemporáneo cuenta con mecanismos más indirectos y más ocultos de privación de la libertad de movimiento, como son la servidumbre, la servidumbre por deudas y bajo contrato.(…) Si un individuo está obligado a

trabajar contra su voluntad, bajo la amenaza de la violencia o de cualquier otra forma de castigo, es evidente que su libertad está restringida y que se ejerce sobre él cierto grado de propiedad. De ahí que las nuevas formas de trabajo forzoso y trata de seres humanos sean consideradas, a menudo, como formas de moderna esclavitud. Los trabajadores se encuentran, entonces, en una situación extrema de explotación y de frecuente aislamiento con respecto a su entorno. Por lo tanto, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y, más aún, el derecho a la negociación colectiva les parecerán un sueño inalcanzable.

El convenio número 29 de la OIT define el trabajo forzoso como: "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". Las poblaciones que están expuestas a esta situación son las siguientes: trabajadores migrantes, en particular, aquellos que se encuentran en una situación irregular en cuanto a su documentación. Con frecuencia, suelen estar expuestos a peores condiciones de trabajo que otros con sus documentos en regla. Los niños y las niñas, aunque no se consideran una categoría de trabajadores propiamente dicha. Trabajadores que forman parte de una comunidad originaria, quienes son víctimas de discriminación en el lugar de trabajo, por ejemplo, los trabajadores indígenas, en América Latina". (OIT, 2014).
Un informe de la OIT clasifica la explotación laboral de manera formal. En estas categorías se pueden encontrar:

- Trabajo impuesto con fines económicos y/o políticos
- Trabajo vinculado a la pobreza y a la discriminación.
- Trabajo surgido por la migración y trata.

2.3. LA ADOLESCENCIA

Las concepciones de adolescencia presentan diferentes vertientes desde cada perspectiva de los proponentes.
Marcelo Urresti (2013) sostiene que "La adolescencia como una categoría socialmente construida" y añade que "Si bien dicho término define a un grupo etario,

no es posible demarcar exactamente esta etapa con criterios de edad, ya que sus límites pueden variar en distintos contextos.

Durante la etapa adolescente, el o la joven experimenta una serie de cambios tanto a nivel físico, emocional y psicológico. Estos cambios implican una serie de exigencias y tensiones tanto a nivel interno como con el mundo adulto, lo que conlleva a desarrollar en el o la joven una serie de capacidades adaptativas fundamentales para poder desarrollarse plenamente en relación a su entorno y consigo mismo/a.

Algunas características de este proceso son: La aceptación de su nueva estructura física o esquema corporal y del papel social asignado según su identidad masculina o femenina; la elección vocacional y el proceso de preparación para asumirla; y la adquisición de una mayor seguridad personal e independencia económica (Díaz, M; Sequeira, M; Garita, C., 2000).

En el paso de la niñez a la adultez, otros de los cambios que se manifiestan en todos los casos son los psicológicos. Los cambios hormonales en la constitución del niño le producen también una necesidad de autosuficiencia, de búsqueda de una identidad propia y de cuestionar figuras que parecían de autoridad absoluta. Esto se manifiesta en cambios en el estado de ánimo, en situaciones de conflicto con padres (o con profesores), y muchas veces, en la necesidad de mostrar una faceta de seguridad que está ocultando una muy fuerte inseguridad.

Según Erickson, en la adolescencia la persona busca sentido coherente de mismidad que integre las necesidades e intereses personales y las posibilidades y demandas del medio. En este proceso de búsqueda, el adolescente integra todas las identificaciones anteriores hasta alcanzar lo que Erickson denomina la identidad del yo. Es esto lo que constituye para el adolescente, precisamente la tarea fundamental que impone su desarrollo.

Una vez que el adolescente integra su identidad, se compromete con algún rol específico - en los planos psicológico, social, económico y cultural - que ha seleccionado de múltiples alternativas que propone el medio y que ha podido experimentar a través de esta fase.

Es un periodo de cambios bio-psico-sociales donde el individuo tiene una búsqueda de una propia identidad lo cual lo convierte en una persona que es susceptible a cambiar repentinamente su forma de actuar está en contra de la injusticia y cree en la justicia pero si puede conseguir las cosas de la manera más fácil no duda en hacerlo, solo por los valores y normas que ha aprendido de la familia, tiene gran interés por lo que ocurre fuera del contexto familiar lo que lo hace vulnerable a las adicciones si no hay una buena comunicación con su familia nuclear, la adolescencia no es el periodo más critico de las etapas de la vida pero si no se da una educación con limites bien establecidos y con las figuras de autoridad apropiadas o no se respetan normas y acuerdos se corre el riesgo de que los padres sean remplazados por otras personas en las cuales el adolescente se identifica y pierden autoridad y mando uno de los motivos para considerar a la adolescencia como etapa difícil se tienen que tomar decisiones pero si se da una orientación adecuada no habrá ningún problema, más bien los padres tienen una idea vendida por los medios de que la adolescencia es la etapa crítica todas las etapas pueden serlo si no se afirman los lazos familiares y no se establece adecuadamente normas y valores y si no se enseña a los hijos a tomar decisiones.

2.4. TRABAJO SOCIAL

Es una disciplina de las ciencias sociales que estudia, analiza y explica la problemática social, para coadyuvar en la solución de problemas de personas, grupos y comunidades que presentan carencias de tipo social, económico, cultural y espiritual para trabajar procesos participativos de investigación, organización, promoción y movilización en la búsqueda de desarrollo humano. En dicho proceso, utiliza métodos propios de actuación.

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactuan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social.

El Trabajo Social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones. El Trabajo Social profesional está enfocado a la solución de problemas y al cambio. Por ello, los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí.

El Trabajo Social basa su metodología en un cuerpo sistemático de conocimientos sustentados en la experiencia y derivados tanto de la investigación y evaluación de la práctica con inclusión de los contextos locales e indígenas. Reconoce la complejidad de las interacciones entre los seres humanos

2.4.1. Valores

El Trabajo Social ha crecido con ideales humanitarios y democráticos, y sus valores se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas personas. Desde sus comienzos, hace más de un siglo, la práctica de Trabajo Social se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Los derechos humanos y la justicia social constituyen la motivación y la justificación de la acción del Trabajo Social. En solidaridad con quienes están en desventaja, la profesión lucha por mitigar la pobreza y liberar a los vulnerables, excluidos y oprimidos, promoviendo el fortalecimiento de

estos y su inclusión social. Los valores del Trabajo Social están expresados en los códigos de ética profesional nacionales e internacional.

CAPITULO III
CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. CONTEXTO GEOGRAFICO: Municipio de Mapiri

El contexto geográfico de la Investigación desarrollada referente a las condiciones de trabajo de los Adolescentes de la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda.” Fue el municipio de Mapiri, en tal virtud se presentara las características generales del mismo.

3.1.1. Antecedentes Históricos

De acuerdo a la revisión documental realizada se pudo conocer que mediante Ley 2281 del 26 de noviembre del 2001 se crea el municipio de Mapiri con su capital Mapiri comprendiendo su jurisdicción los cantones Mapiri, Sarampiuni, Achiquiri y Santa Rosa de Mapiri, ubicado al centro del Departamento de La Paz. Se constituye en la Séptima Sección de la Provincia Larecaja, se encuentra a una altura promedio de 600 m.s.n.m., a 314 Kms. de distancia de La Paz.

Se tienen 3 vías permanentes de acceso terrestre. La primera vía recorre los municipios de Caranavi (150 Km), Guanay (219 Km) y Mapiri, alternativamente este recorrido es completado por vía fluvial (Río Mapiri) en el tramo Guanay – Mapiri, el cual es como único acceso principalmente en época de lluvia. La segunda vía de acceso recorre los municipios de Batallas, Achacachi, Sorata, Tacacoma y Mapiri. Finalmente un tercer acceso recorre los Charazani, Apolo permitiendo el acceso a Mapiri desde el norte.

En tiempos del auge de la producción aurífera, Mapiri contaba con una pista que permitía el acceso por vía aérea, hoy la misma está fuera de operaciones.

3.1.2. Características del Espacio

a) Límites Territoriales

Mapiri limita al norte con las Provincias Bautista Saavedra y Franz Tamayo, al este con Guanay (Segunda Sección de la Provincia Larecaja), al sur con Sorata (Primera Sección de la Provincia Larecaja) y al oeste con Tacacoma (Tercera Sección de la Provincia Larecaja).

b) Distritos y Cantones

El Municipio cuenta actualmente con 4 cantones: Mapiri, Sarampiuni, Achiquiri, y Santa Rosa de Mapiri, detallados en el siguiente cuadro.

MAPIRI: CANTONES MUNICIPALES

CANTÓN MUNICIPAL	ORGANIZACIONES TERRITORIALES DE BASE		
	COMUNIDAD CAMPESINA	COMUNIDAD INDÍGENA	JUNTA VECINAL
ACHIQUIRI	ACHIQUIRI	1 .	
	YUYO	1 .	
	CHAROPAMPA	1 .	
	MICHIPLAYA	1 .	
	TUHIRI	1 .	
MAPIRI	MAPIRI		1 .
	YAYCURA	1 .	
	VILIQUI	1 .	
	QUILAPITUNI	1 .	
	VILAQUE GRANDE	1 .	
	ASEPITA	1 .	
	CHILIZA	1 .	
SARAMPIUNI	CHIMATE	1 .	
	SAN CARLOS	1 .	
	SANTIAGO	1 .	
SANTA ROSA	SANTA ROSA		1 .
	SAN ANSELMO	1 .	
	VILLA ESPERANZA	1 .	
	17 DE DICIEMBRE	1 .	
	VENTANILLANI	1 .	

Fuente: Elaboración Propia, en base al PDM del Municipio 2015

c) Pisos Ecológicos

De acuerdo al Mapa Ecológico de Bolivia se caracteriza las zonas de vida como agrupación de asociaciones, siendo una asociación una unidad natural

en la cual la vegetación, la actividad animal, el clima, movimientos de agua, la formación geológica, la fisiografía y el suelo, están interrelacionados en una combinación reconocida y única, que tiene un aspecto o fisonomía típica. Las zonas de vida técnicamente están definidas en base a valores promedios anuales de la bio-temperatura, precipitación y humedad.

Según la clasificación establecida en el mapa ecológico, Mapiri se encuentra en el piso de tierras bajas: trópico, sub-húmedo y húmedo (Ecoregión Amazónica). El siguiente cuadro detalla los pisos ecológicos según cantones.

PISOS ECOLÓGICOS MAPIRI

CANTÓN	PISO ECOLÓGICO
ACHIQUIRI	TRÒPICO
MAPIRI	TRÓPICO SUB-TRÓPICO
SARAMPIUNI	SUB-TRÓPICO
SANTA ROSA DE MAPIRI	SUB-TRÓPICO

Fuente: Elaboración Propia, en base al PDM del Municipio 2015

d) Clima

Mapiri tiene un clima cálido tropical al nivel de los ríos y en comunidades altas el clima es más templado. Durante las estaciones del año existen fuertes vientos, constantes precipitaciones pluviales y en alguna ocasión granizadas.

e) Recursos Minerales

La extracción minera aurífera es una actividad que tuvo su auge entre los años 1985 a 1990, actualmente se mantiene como una de las actividades económicas más importantes dentro el municipio.

Las principales áreas de explotación (por cooperativas y particulares) están localizadas en los ríos, principalmente a lo largo del Río Mapiri donde el trabajo

consiste en la recuperación del oro fino; la mayor parte del oro aluvional proviene del cantón Santa Rosa

Debido a los métodos de extracción del oro (tajo, barranquilla, socavón, cuadro) más allá de generar ingresos para gran parte de la población, esta actividad está ocasionando la contaminación de los ríos debido a la eliminación de residuos minerales. La explotación de oro en depósitos secundarios (aluvionales) causa una preocupante contaminación y son muy lesivos para la salud de los operadores que no utilizan equipos de protección. En general las operaciones mineras son realizadas sin considerar los daños ambientales que se causan al realizar excavaciones, caminos de acceso y otras actividades sin prever medidas de mitigación de impactos ambientales en el sector, previstas en el DS 24782 de 1997 que pone en vigencia el Reglamento Ambiental para Actividades Mineras

3.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL: Cooperativa 16 de Julio

El contexto institucional de la investigación estuvo representado por la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda.”, espacio donde se desempeñan laboralmente los adolescentes sujetos la investigación, En tal virtud se presenta los diferentes componentes del mencionado espacio.

3.2.1. Antecedentes

La Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda”. Fue creada el 16 de Julio de 1.982, con la presencia de los representantes de la Federación Regional Cooperativas Mineras Auríferas “FERROCON” con registro N° 2239 de fecha 30 de Mayo del mismo año emitido por el Consejo Nacional de Cooperativa mediante el Instituto Nacional de Cooperativas, domiciliada legalmente en la carretera Mapiri Santa Rosa Zona comunidad Ventanillani, séptima sección de la provincia Larecaja del Departamento de La Paz**.**

Esta organización fue creada como una asociación sin fines de lucro, de personas naturales que se asocian voluntariamente, fundada en el trabajo solidario y de cooperación, para satisfacer las necesidades productivas de sus asociados /as con estructura y funcionamiento autónomo y democrático. Además de preservar dentro de la estructura del movimiento cooperativo, como una cooperativa de base de primer grado.

Todos los asociados que la conforman, quienes hayan cumplido con todos los requisitos de la organización, siendo los derechos comunes y obligaciones dentro de la cooperativa como lo establece la ley general de sociedades cooperativas y sus disposiciones de considerar asociado de la cooperativa a quien hayan cumplido estrictamente con las siguientes disposiciones.[1]

a) Haber sido admitido por resolución de asamblea.
b) Aun siendo aceptados sus ingresos a la asamblea general no sería considerando como socio hasta que haya cumplido con el requisito de pago de certifico de aportación al cien por cien (100%).
c) Serán acreedores de este certificado, las personas mayores de 18 años y si son casados de 14 años se aceptara previo análisis de buena conducta y honradez laboral.
d) Tener vivienda obligatoriamente cada socio legal de la cooperativa.
e) Considerando que los requisitos fundamentales para admisión de un socio es la afiliación legal a la comunidad de Ventanillani.
f) No pertenecer a otras cooperativas del mismo rubro

3.2.2. Objetivos

La Cooperativa Minera Aurífera "16 DE JULIO LTDA." persigue el siguiente objetivo**:**

[1] ESTATUTO ORGANICO DE LA COOPERATIVA MINERA AURIFERA "16 DE JULIOLTDA." Art. 12

Organizar técnicamente los sistemas de cateo de yacimiento aurífero, la proposición, explotación y comercialización de minerales auríferos, reduciendo su costo de operación al mínimo dentro de la concesión minera establecida[2]

3.2.3. Estructura de Funcionamiento

La estructura de la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda" presenta la siguiente composición:

Un directorio compuesto de sus consejos de administración y vigilancia encargados de mantener orden, disciplina y cumplimiento y velar por los intereses de la cooperativa, interponiendo sus buenos oficios ante las autoridades gubernamentales, civiles administrativas, militares y organizaciones originarias indígenas campesinas.

El consejo de administración está compuesto por los siguientes ejecutivos:

a) Un presidente(administrador)
b) Un secretario General
c) Un secretario. Hacienda
d) Un coordinador
e) Un Jefe de campamento
f) Un Jefe de maquinaria
g) Un secretario de deporte
h) Un jefe de almacenes

El consejo de vigilancia está compuesto por los siguientes ejecutivos:

a) Un presidente
b) Un secretario
c) Un vocal

3.2.4. Niveles de Decisión

La Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda" para su funcionamiento posee niveles de decisión que se traducen en los siguientes:

[2] ESTATUTO ORGANICO DE LA COOPERATIVA MINERA AURIFERA "16 DE JULIOLTDA." Art. 8

La asamblea general es magna soberana, la autoridad máxima que tiene el valor, sus resoluciones tiene carácter obligatorio para los socios presentes y ausentes. estará dirigido por el presidente de consejo de administración que tendrá de duración de un año, calendario el directorio su mandato, donde deberán asistir todos los asociados en forma obligatoria, debiendo el directorio convocarlos con anticipación de 15 días y se regirá de acuerdo el art.40 y 41 del estatuto orgánico de la cooperativa, se llevara a cabo con el quórum reglamentario (la mitad más uno) de todos los asociados, no pudiendo abandonar la reunión ningún socio sin antes tener el permiso o autorización del presidente o autoridad que dirige la asamblea.

La asamblea extraordinaria, será convocada por el consejo de administración o de vigilancia, y trataran solamente asuntos para que lo fueran convocados y se encuentren en el orden del día, debiéndose citar 5 días de anticipación.
La reunión de emergencia será cuando sea necesario o cuando así lo considere el directorio debiendo citar a los asociados verbales en un tiempo prudente y se llevara a cabo con el número de asistentes.

3.3. MARCO JURIDICO

El marco Jurídico de la Cooperativa Minera 16 de Julio Ltda. lo constituyen: El Código de Minería, la Ley de Cooperativas Mineras y más concretamente su accionar está enmarcado en el cumplimiento de su Estatuto Orgánico, documento que se presenta por su importancia

3.3.1. Estatuto Orgánico de la Cooperativa Minera Aurífera "16 de julio" Ltda.

Este documento consta de 6 capítulos y 83 Artículos, los mismos que se presentan a continuación

TITULO I

GENERALIDADES

CAPITULO ÙNICO

CONSTITUCION, DENOMINACION, DOMICILIO, DURACION,

RADIO DE ACCION RESPONSABILIDAD Y OBJETO.

ARTICULO. 1 (Regulación) El presente Estatuto Orgánico regula la estructura organizativa y funcionamiento de la **Cooperativa Minera Aurífera "16 DE JULIO LTDA " .,** en el marco de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, la Ley Nº 356 de 11 de abril de 2013 y
su reglamento

ARTICULO.- 2 (ADECUACION Y DENOMINACION) Por mandato de la Constitución Política del Estado Plurinacional, el Estado reconoce y protege las cooperativas como formas de trabajo solidario y de cooperación, sin fines de lucro, en tal sentido, además de regirse por normas constitucionales, el marco legal de la Cooperativa comprende:

La "Ley General de Cooperativas " Ley N° 356 de 11 de abril de 2013 El Decreto Supremo Reglamentario N° 1995 de 13 de mayo de 2014,se modifica y aprueba el presente estatuto para su correspondiente homologación y puesta en vigencia por disposición legal, se constituye y denominara a partir de la aprobación del presente estatuto COPERATIVA MINERA AURIFERA " 16 DE JULIO "R.L. ,Considerando los siguientes antecedentes:

- **Acta de constitución** COOPERATIVA MINERA AURIFERA "16 DE JULIO Fue constituida el 16 de julio de 1982.
- **Personería Jurídica –estatutos,** COOPERATIVA MINERA AURIFERA "16 DE JULIO, aprobada mediante resolución de consejo Nro. 02460 de fecha 30 de mayo de 1983.
- **Ficha de registro Nacional de 2239,** COOPERATIVA MINERA AURIFERA "16 DE JULIO Ltda., de fecha 30 de mayo 1982, emitido por el consejo nacional de cooperativa mediante el instituto nacional de cooperativas.

ARTICULO. 3. (SIMBOLOS DE LA COOPERATIVA) Los colores que distinguen a la cooperativa son rojo y blanco., y asume el símbolo de dos pinos verdes con fondo circular amarillo.

ARTICULO. 4. (DOMICILIO) El domicilio legal de la cooperativa es en la carretera Mapiri Santa Rosa Zona comunidad Ventanillani, séptima sección de la provincia Larecaja del Departamento de La Paz**.**

ARTICULO. 5. (NATURALEZA JURIDICA) Conforme a los artículos 30,55y 310de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia y articulo 4,6 y 111 de **la ley general de cooperativas,** COOPERATIVA MINERA AURIFERA "16 DE JULIO R.L. es una asociación sin fines de lucro, de personas naturales que se asocian voluntariamente, fundada en el trabajo solidario y de cooperación, para satisfacer las necesidades productivas de sus asociados /as con estructura y funcionamiento autónomo y democrático. Además de preservar dentro de la estructura del movimiento cooperativo, como una cooperativa de base de **Primer Grado.**

ARTICULO.6. (RADIO DE OPERACIÓN)

El radio de operación se considera el sector que abarca todo lo que determina el contrato de arrendamiento de la "Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda. Suscrita con el Ministerio de Minería y Metalúrgica, la
COMIBOL, el SERGEOTECMIN.

ARTICULO. 7. NORMAS LEGALES:

La cooperativa se rige por normas legales como la constitución política del estado plurinacional de Bolivia, la ley general sociedades cooperativas políticas del estado plurinacional de Bolivia, ley general sociedades cooperativas estatuto orgánico, reglamento interno de la cooperativa y disposiciones que aparecen e impulsan al sistema cooperativo; apoyando a los organismo máximo

como la FEDERACION NACIONAL DE COOPEARTIVAS MINERAS DE BOLIVIA “FECOMIN “ FEDERACION REGIONAL DE COOPERATIVAS MINERAS AURIFERAS “FERROCON “ central local de cooperativas mineras auríferas MAPIRI y organizaciones internacionales.

ARTICULO. 8.- (EL OBJETIVO):

El objetivo principal de la “COOPERATIVA MINERA AURIFERA “16 DE JULIO LTDA. Es organizar técnicamente los sistemas de cateo de yacimiento aurífero, la proposición, explotación y comercialización de minerales auríferos, reduciendo su costo de operación al mínimo dentro de la concesión minera establecida, en base a las siguientes actividades:

a) La cooperativa podrá contratar técnicos entendidos en la minería para la realización de explotación de los yacimientos auríferos y preparar proyectos para su explotación.
b) La explotación se realizara a través de los socios utilizando las técnicas adecuadas para su explotación.
c) La cooperativa podrá comercializar a los mercados nacionales y extranjeros de acuerdo a un costo de cotización.

ARTICULO.9.- (DISPOSICIONES Y MEDIDAS DE SEGURIDAD):

Las disposiciones y medidas de seguridad contenidas en el presente reglamento interno, serán estrictamente cumplidas por todos asociados de la “Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda. Por si comprometerse voluntariamente cada uno de sus integrantes y respetarlas sagradamente formado parte de las obligaciones de cada asociado.

ARTICULO.10.- (ESTA PROHIBIDO EN LA COOPERATIVA)

A) Perecer a la institución cuyos fines están en pugna con doctrinas filosóficas, principios, espíritu cooperativo al respaldar actitudes contrarias a ellas.
B) No concedes privilegios aun socio en particular ni aun a título de fundador o dirigente.

C) No admitir como representantes a reuniones a esposos o convenientes que convoquen la cooperativa ni a menores de 18 años ni a mayor de 60 años de edad solo se permitirán socios legales. Salvo documentación expresas que el titular exponga su caso.

D) No admitir como socia a personas expulsadas de otras cooperativas y a personas no gratas al sistema cooperativa y no tener cuentas con la ley.

E) No permitirá que algún socio no respeta los acuerdos que se hayan hecho dentro la cooperativa.

ARTICULO.11.- (**OBLIGACION):**

Todos los socios cooperativistas están en la obligación de guardar absoluta reservar sobre procedimiento técnicos en la área de trabajo y movimiento económico de la cooperativa, la violación de este deber, será expulsado como falta grave, teniendo que someterse a un comité vera por conveniente pudiendo llegar hasta la exoneración del socio de la cooperativa determinada por una asamblea general, y sin beneficio alguno como el caso amerite.

ARTICULO. 12.- (LA COOPERATIVA CONSTITUIDA POR.)

Todos los asociados que la conforman, quienes hayan cumplido con todos los requisitos de la organización, siendo los derechos comunes y obligaciones dentro de la cooperativa como lo establece la ley general de sociedades cooperativas y sus disposiciones de considerar asociado de la cooperativa a quien hayan cumplido estrictamente con las siguientes disposiciones.

I. Haber sido admitido por resolución de asamblea.
II. Aun siendo aceptados sus ingresos a la asamblea general no sería considerando como socio hasta que haya cumplido con el requisito de pago de certifico de aportación al cien por cien (100%).
III. Serán acreedores de este certificado, las personas mayores de 18 años y si son casados de 14 años se aceptara previo análisis de buena conducta y honradez laboral.
IV. Tener vivienda obligatoriamente cada socio legal de la cooperativa.
V. Considerando que los requisitos fundamentales para admisión de un socio es la afiliación legal a la comunidad de Ventanillani.

VI. No pertenecer a otras cooperativas del mismo rubro.

ARTICULO. 13.- (PARA FINES DE DIRECTORIO Y ORGANIZACIÓN).

Se continuara dentro de la cooperativa, previa elección democrática en las participan todos los socios, un directorio compuesto de sus consejos de administración y vigilancia encargados de mantener orden, disciplina y cumplimiento y velar por los intereses de la cooperativa, interponiendo sus buenos oficios ante las autoridades gubernamentales, civiles administrativas, militares y organizaciones originarias indígenas campesinas.

El consejo de administración estará compuesto por los siguientes ejecutivos:

- Un presidente(administrador)
- Un secretario General
- Un secretario de Hacienda
- Un jefe de campamento
- Un jefe de maquinaria
- Un secretario de deporte
- Un jefe de almacenes

El consejo de vigilancia estará compuesto por los siguientes ejecutivos:

- Un presidente
- Un secretario
- Un vocal

CAPITULO II

DE LOS SOCIOS, CONDICIONES, DERECHOS Y DEBERES

ARTICULO. 14.- DE LOS SOCIOS.

La "COOPERATIVA MINERA AURIFERA "16 DE JULIO LTDA... Está conformado por socios quienes se distribuirán las utilidades de la producción en forma equitativa para lo que se requiere: Ser aceptado en la asamblea general, mediante resolución y ser registrado en el registro nacional de la cooperativa; además no podrá ser socio de la misma cooperativa marido y mujer o conviviente.

ARTICULO. 15 OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS.

Los socios de la “COOPERATIVA MINERA AURIFERA “16 DE JULIO” LTDA. Tendrán las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con la ley general de sociedades cooperativas, estatuto orgánico, el presente reglamento interno, resolución de las asambleas y otras normas establecidas en la cooperativa.
b) Asistir a las asambleas y actividades a las que fueron convocados, en forma personal.
c) Cubrir el valor del certificado de aportación y así mismo las obligaciones económicas o aportes extras cuando si lo requiere la cooperativa.
d) Trabajar personalmente o con representante. Masculino.
e) Los socios que sean elegidos en la mesa directiva de la Federación Nacional de Cooperativas ”FENCOMIN”, Federación Regional de Cooperativas Mineras Auríferas “FERRECO”, serán declarados en comisión, por todo el tiempo que dure su designación y los cargos de la central local respectiva, se declaren en comisión a lo que el caso amerite: quienes gozaran el 100% de su dividendo y bonos y están liberados de trabajar personalmente, esta privado de ocupar cargo algunos dentro el directorio de la cooperativa, lo que ocasionara perjuicio al normal desenvolvimiento de su cargo como dirigente.
f) En caso de ser declarado en comisión, cumplirá fielmente en cargos y comisiones que la cooperativa le haya encomendado, sin dedicarse a otra actividades.
g) No rehusarse al mandato o comisión encomendada por la “COOPERATIVA MINERA AURIFERA “16 DE JULIO LTDA.
h) Ningún socio de la “COOPERATIVA MINERA AURIFERA “16 DE JULIO LTDA. Podrá desconocer el presente reglamento interno de la cooperativa.
i) No determinaran decisiones de la “COOPERATIVA MINERA AURIFERA “16 DE JULIO LTDA. en reuniones de la O.T.B
j) Todos los socios deberán cuidar y velar de todos los bienes e interés de la “COOPERATIVA MINERA AURIFERA “ 16 DE JULIO LTDA.

K) Todo socio para poder ser habilitado en algunas de las ternas a elegirse para directorio de la cooperativa, deberá hacer la rendición de cuentas pendientes a la cooperativa.

DERECHO DE LOS SOCIOS:

a) Tener certificado de aportación con precio real.

b) Tener voz y voto en la asamblea general ordinaria, extraordinaria, reuniones de emergencia y acuerdos de la cooperativa y otros derechos que están contemplados en el art. 10 del estatuto orgánico.

ARTICULO. 16.- EXCLUSIONES:

a) El socio que tenga de uno a quince días de fallas consecutivas, y 30 de discontinuas el socio pagara como falta corriente, de quince a treinta días será duplicado sus fallas y a partir de 45 días será sometido a un sumario informativo, excluido de la cooperativa y se hará la devolución del certificado de aportación previa evaluación de sus obligaciones contrarias con la cooperativa.

b) El socio que sea sorprendido o denunciado de hurto, robo, desfalco de fondos y sustracción de bienes de la cooperativa, será sometido a una investigación y de comprobar su verdad, será suspendido en forma inmediata de sus actividades; levantando el consiguiente el sumario informativo, para su exclusión, perdiendo sus derechos a favor de la cooperativa, posible a la acción judicial.

ARTICULO.17.- EL RETIRO VOLUNTARIO.

Cuando el socio se encuentra al día con sus obligaciones, cuando la renuncia no afecte el normal desenvolvimiento de la cooperativa y cuando no entorpezca el cumplimiento de los compromisos contraídos en forma mancomunada entre todos los socios de la cooperativa. La liquidación se
efectuará por la tesorería cuando la cooperativa este en producción.

ARTICULO. 18.- SUSPENSIÓN

El directorio de la cooperativa suspenderá, dentro de los cuarenta y ocho horas, al socio causante del delito para que la asamblea general decidida en última instancia su retiro definitivo por los siguientes causales:

a) Desacate las disposiciones de la ley general de sociedades cooperativa, estatuto orgánico, el presente reglamento interno y los demás disposiciones de la cooperativa.
b) Por ejercer dentro de la cooperativa, actividades ajenas, que perjudiquen el buen desenvolvimiento de la cooperativa, divisionismo, desmoralización, indisciplina, y quebrante la unidad de la cooperativa.
c) Por suministrar datos o documentos falsos a la cooperativa que perjudiquen su prestigio o por fingir el art. 7 de este reglamento interno.
d) Por invertir los fondos comunes en otras actividades que no sean beneficio a la cooperativa o de acuerdo a la asamblea general.
e) Por realizar actividades que causen lesión o daño al patrimonio social, o honorabilidad del cuerpo directorio y el prestigio de la cooperativa.
f) Realizar actividades en provecho propio, en horas de trabajo, favoreciendo a otras personas ajenas a la institución.

ARTICULO.19.- EN CASO DE FALLECIMIENTO

De un asociado, los aportes, interés. Beneficios y cuotas correspondan al difundo pasaran a los herederos legalmente reconocidos, previa presentación de documentos correspondientes de quienes se subrogaran los derechos y obligaciones del finado.

ARTICULO. 20.-LA VIUDA DEL FALLECIDO

Tendrá el derecho a gozar de un año, sin representante. Vencida este plazo, deberá nombrar un representante o en su caso transferir la acción bajo el consentimiento de la asamblea general, sea esta ordinaria o extraordinaria, demás la viuda del socio fallecido, gozara de los dividendos y bonos al trabajador y otros beneficios si hubiera durante ese año.

ARTICULO. 21.- PARA SU MUTUO RESPETO Y DISCIPLINA

Entre dirigentes y dirigidos y para un perfecto entendimiento y normal desarrollo de los trabajos, se establecen las siguientes sanciones disciplinarias.

En caso de falta de palabra o hecho a un miembro del directorio o inmediato superior, o desacato a la instrucción impartidas por el directorio, el infractor será sometido a las siguientes sanciones:

a) En época de laja o en preparación, por primera vez llamada de atención de atención verbal del directorio, en la segundad oportunidad quinientos bolivianos 500 bs. 100/00), en la tercera con doscientos litros de diesel y en caso de reincidencia el directorio lo suspenderá hasta la asamblea general.

b) En el tiempo de producción, será duplicado y de la misma manera será para el cuerpo directivo en una doble porción.

ARTICULO. 22.- PARA EVITAR EL EXTRAVIÓ Y DESMEMBRACIÓN DE LA COOPERATIVA:

Queda establecido que toda la maquinaria, accesorios, herramientas, carburantes, material y cuando corresponde de propiedad de cooperativa, que se encuentre en poder de los asociados o personas ajenas sin el comprobarte de préstamo, será conceptuado como hurto, robo, lo que sancionara con la inmediata suspensión del trabajo al asociado hasta su devolución o pago del perjuicio ocasionado. Si el mismo reincidiera por segunda vez se aplicara el art. 1 inc. B), del presente reglamento interno tratándose de persona ajena será inmediatamente desalojado del campamento de la cooperativa, sin perjuicio de ser demandados ante las autoridades competentes.

ARTICULO. 23.- se considera como tal a quien el asociado deja su representante eventual hasta 15 días y de 15 días posteriores a través de un documento con conocimiento del directorio y será admitido en los siguientes casos.

a) Por asuntos familiares o enfermedad, justificado previa presentación de solicitud correspondiente. Al mes tiene que llegar una vez obligatoriamente el socio legal en caso de ser 5 veces al mes llegar 2 veces.

b) Los socios podrán dejar su representante a partir de noventa días de su aceptación de una asamblea general, nombrados a personas responsables y aptas en el trabajo.

ARTICULO.24.- los declaratorios en comisión para cumplir el servicio militar o estudios de especialización en sistema cooperativo gozaran de un 50% de los beneficios de la cooperativa, sin poner representante, asimismo, conservara su acción que posea.

CAPITULO III
MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y REPONSABILIDADES

ARTICULO. 25.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS.-

Las medidas disciplinarias son disposiciones administrativas, que garantizan las actividades mineras y el cumplimiento de los objetivos y metas que tiene trazada la cooperativa, en concordancia con la legislación del cooperativismo y demás disposiciones legales que rigen al país sobre la materia, de acuerdo al presente reglamento interno.

ARTICULO. 26.- LAS FALTAS.

Son faltas

a) Faltas a las asambleas generales, extraordinarias.

b) Abandono injustificado del lugar de trabajo.

c) Concurrir al trabajo en estado de ebriedad.

d) inmoralidad, escándalo y peleas e insultos ocasionados por el asociado, sean en lugar de trabajo, en el campamento y dentro el radio de operación de la cooperativa.

e) Deslealtad y traición a la Cooperativa

f) Faltante de participación activa en el trabajo, preparación, organización, proyección y producción

g) Asistir en estado de ebriedad a una asamblea.

Estas faltas serán sancionadas de acuerdo en el Art. 20 con especificación del inciso (a)

ARTICULO. 27-. SANCIONES.

a) Las faltas a la asamblea ordinaria, extraordinaria y al trabajo serán sancionados en el siguiente detalle:

1.- Asamblea general ordinaria 500

2.- Asamblea general extraordinaria

4.- Al trabajo

Estas faltas serán sancionadas de acuerdo al Art. 20 inc. B

b) Estas faltas serán sancionadas de acuerdo al art. 20 inc. B

c) El abandono injustificado del lugar de trabajo será sancionado con doble falla, equivalente a 500 bs

d) La inmoralidad y escándalo será sancionado con la suspensión del trabajo, de acuerdo el grado de culpabilidad.

e) Por deslealtad y traición a la cooperativa, será previo proceso para su exoneración de la cooperativa.

f) Las peleas insultos entre asociados y trabajadores en el punto de trabajo o en radio de operación, serán sancionados de acuerdo el grado de culpabilidad y sometido a comité disciplinario quien dará su veredicto final en un tiempo prudencial.

g) Por falta miento a las autoridades y dirigentes de la cooperativa por

cualquier asociado por primera vez, será sancionado con la suma de BS 200,00, por primera vez, en la segunda y tercera vez, deberá sancionado con 200 litros de diesel y al reincidir por cuarta vez será suspendido del trabajo hasta la asamblea.

h) El asociado que ocupe el cargo en el directorio que se extra limite en su autoridad o incurra en lo determinado en los incisos a),b), c), d) y e) será sancionado con la suma de BS. 400,00 Y si es reincidente se le duplicara y será suspendido de su cargo hasta que la asamblea considere su caso.

ARTICULO.28.- FALTAS DELICTIVAS.

Las faltas delictivas son las siguientes: defraudación, malversación de fondos a la cooperativa, robo, hurto o sustracción de documentos, dinero, oro, valores, bienes y material aurífero perteneciente a la cooperativa.

Serán sancionadas con la exclusión del asociado, sustentándose con el informe de un sumario informativo, según lo establezca el estatuto de la cooperativa y el presente reglamento interno de la cooperativa.

ARTICULO. 29.-Las sanciones serán apeladas de acuerdo el siguiente orden:

a. La sanción impuesta por el feje de punta, podrá ser apelada ante el consejo de administración.
b. La sanción determinada por el coordinador, será apelada ante el consejo de administración.
c. La sanción impuesta por el consejo de administración, será apelada por la asamblea.
d. La sanción de la asamblea, ante la federación regional de las cooperativas mineras auríferas “FERRECO” y asimismo ante la dirección general de la cooperativa como ante administración del sector cooperativo.

ARTICULO.30.- RESPONSABILIDADES

Los dirigentes elegidos por la cooperativa están en la obligación de informar periódicamente sobre las actividades, irregularidades en base a su desempeño de sus funciones y requerimiento necesario de la cooperativa minera aurífera 16 de Julio Ltda.

ARTICULO.31.- LOS ASOCIADOS ESTÁN EN LA OBLIGACIÓN:

De conservar el buen estado las construcción, herramientas, maquinaria, campamento y demás implementos o bienes de la cooperativa.

ARTICULO. 32.- LOS DETERIOROS INTENCIONALES

A los bienes de la cooperativa, por descuido o por diligencia del asociado o representante, dará a lugar a que la cooperativa aplique la restitución a precio de costo, cargando el valor directamente del asociado.

ARTICULO. 33.- DE LAS ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.

El accidente del asociado, en horario de trabajo o ene emisión o donde se encuentra; la cooperativa considera el permiso mientras dure su restablecimiento, se le cancelara sus individuos y bonos al asociado al 100%, además la cooperativa cancelara su costo de curación.

a) El accidente del asociado sea fuera del horario de trabajo, dispondrá un representante al trabajo, mientras que restablezca y se le accidente es muy grave se le considera el permiso al trabajo bajo un certificado de médico y se le cancelara su dividendo al 100% y no tendrá el derecho al bono al trabador.
b) En caso de enfermedad, se le considera el permiso bajo una justificación del certificado de médico.
c) En caso de representante de un asociado, si este sufriera un accidente en la cooperativa en lugar de trabajo o punto de trabajo, la cooperativa correrá con los gastos de curación.

CAPITULO IV

CONVOCATORIAS, ASAMBLEAS GENERALES, ELECCIONES Y REUNIONES DE DIRECTORIO.

El directorio a través del consejo de administración y en uso de sus específicas funciones, podrá convocar a las asambleas ordinarias, extraordinarias o, fijados fechas, lugares y hora en concordancia con el estatuto.

ARTICULO. 34.- ASAMBLEA GENERAL

La asamblea general es magna soberana, la autoridad máxima que tiene el valor, sus resoluciones tiene carácter obligatorio para los socios presentes y ausentes. Las atribuciones a que se refiere el art. 89 de la general sociedades cooperativa y estará dirigido por el presidente de consejo de administración que tendrá de duración de un año, calendario el directorio su mandato, donde deberán asistir todos los asociados en forma obligatoria, debiendo el directorio convocarlos con anticipación de 15 días y se regirá de acuerdo el art.40 y 41 del estatuto orgánico de la cooperativa.

ARTICULO.35.- LA ASAMBLEA EXTRA ORDINARIA.

La asamblea extraordinaria, será convocada por el consejo de administración o de vigilancia, y trataran solamente asuntos para que lo fueran convocados y se encuentren en el orden del día, debiéndose citar 5 días de anticipación.

ARTICULO.36.- REUNION DE EMERGENCIA.

La reunión de emergencia será cuando sea necesario o cuando así lo considere el directorio debiendo citar a los asociados verbales en un tiempo prudente y se llevara a cabo con el número de asistentes.

ARTICULO. 37.- LOS ACUERDOS Y REGLAMENTACIONES

En las asambleas ordinarias y extraordinarias, se lo harán por simple mayoría de votos (mitad más uno), de los asistentes, debiendo constar en el libro de actas.

ARTICULO. 38.- Si durante el verificativo de la asamblea, el 20% de los asociados solicitan la inclusión en el orden del día un tema que consideran prioritario, la presidencia pondrá ordenar que se incluya conforme a lo solicitado.

ARTICULO. 39.- La asamblea ordinariamente se llevara a cabo con el quórum reglamentario (la mitad más uno) de todos los asociados, no pudiendo abandonar la reunión ningún socio sin antes tener el permiso o autorización del presidente o autoridad que dirige la asamblea.

ARTICULO. 40.- Los socios presentes en la asamblea, no podrá ser cuartados en el uso de la palabra, tampoco durante su exposición.

ARTICULO.41.- Todo socio que adopte un comportamiento incorrecto durante el desarrollo de la asamblea general y reuniones será llamado la atención e invitado a abandonar la reunión, si no midiera su conducta.

ARTICULO.42.- Las resoluciones y decisiones tomadas en la asamblea no podrán ser modificados por ningún socio, ni por el directorio de la cooperativa, si no por otra asamblea de la misma jerarquía.

ARTICULO.43.- Los socios de la cooperativa minera aurífera 16 de Julio LTDA tendrá voz y voto en las asambleas ordinarias, extraordinaria.

ARTICULO. 44.- Si el consejo de vigilancia convoca a la asamblea procederá explicando en este caso los motivos fundamentales que obligaron a adoptar esa actitud.

ARTICULO. 45.- Si el socio que estuviese con el uso de la palabra propusiera un tema muy distinto del que esta discusión, podrá ser observado por el presidente, en caso de persistencia perderá el uso de la palabra.

ARTICULO.46.- Si en la asamblea por excesiva discusión o intransigencia de algunos socios, o por la importancia del asunto no pueden resolver el tema planteado, se someterá a votación para su respectiva aprobación.

ARTICULO.47.- La elección del directorio será democrática, por voto secreto o por aclaración, propuesta por ternas y el ganador será el presidente del consejo de administración y así sucesivamente se eligiera un vocal.

ARTICULO.48.- La posesión del consejo de administración y de vigilancia se realizara una vez concluida la elección.

ARTICULO.49.- Los miembros electos de ambos consejos, no podrán renunciar antes de posición como también el ejercicio de sus funciones sin justificación que a juicio de asamblea general sea válida a si lo renunciara será sancionado con diez gramos de oro físico.

ARTICULO. 50.- Los miembros del directorio, están obligados a cumplir y responder, a respetar la ley general de asociados cooperativas, estatuto orgánico y reglamento interno de la cooperativa; así como las resoluciones que emanen de las autoridades que dirigen el sistema cooperativo en el país, bajo sanción que determinen las disposiciones legales que normen el cooperativismo.

ARTICULO.51.- Los miembros del directorio que cometieran delitos, no cumplan sus funciones demuestren negligencia, falta de interés, serán sancionados y destituido de sus cargo de acuerdo al régimen disciplinario del presente reglamento y de acuerdo a lo que establece el estatuto orgánico.

ARTICULO.52.- Del estatuto orgánico, debiendo ser elegidos sus sustitutos, sin pre juiciosamente un sumario informativo, según a la ley general de sociedades.

ARTICULO.53.- REUNION DE DIRECTORIO

El directorio de la cooperativa, deberá realizarse las reuniones cada semana o cuando sea necesario, sus funciones estarán reglamentadas por los siguientes incisos:

a) Las resoluciones tomadas en las reuniones de directorio tendrán fuerza ejecutiva, por lo que los asociados, están obligación de acatar disciplinaria todos los acuerdos.
b) Las reuniones del directorio podrán ser convocados por el presidente de consejo de administración, a pedido de cualquier miembro del directorio, cuando haya que tratar algún problema urgente de solución.
c) Las decisiones tomadas en el directorio, deberán ser conocidas en asamblea general.
d) Las convocatorias para reuniones del directorio de la cooperativa, se convocara verbalmente en un tiempo prudente haciendo conocer el motivo de la reunión.

ARTICULO.54.- El directorio electo recibirá la documentación de la cooperativa, bajo el inventario y constancia respectiva, en caso de obtención del dirigentes o dirigentes salientes de entregar la documentación de la cooperativa, será sometido a un sumario informativo y al mismo tiempo será sancionados con 10 gramos de oro físico, a ambos consejos.

ARTICULO.55.- La cooperativa minera aurífera 16 de Julio Ltda. Sistema contable, debiendo para este efecto, contar con los libros de contabilidad necesario para este efecto y balance de gestión del patrimonio de la cooperativa.

CAPITULO V

PRODUCCIONES, DE BENEFICIOS Y ATRIBUCIONES.

ARTICULO.56.- Las alzas del lavadero deberán realizarse de acuerdo al sistema de trabajo.

ARTICULO. 57.- El directorio de la cooperativa minera aurífera 16 de Julio Ltda. queda facultada para recibir toda la producción a través del tesorero y en base a ese monto se elabore el presupuesto de acuerdo a la necesidad de la cooperativa.

ARTICULO.58.- Durante la ejecución del alza del lavadero queda determinadamente prohibido hacer donaciones en oro físico, cualquier fuera la causa o persona.

ARTICULO.59.- Las donaciones podrán hacerse mediante caja con el consentimiento del directorio en pleno, haciendo excepciones con un monto nomas de cuatro gramos de oro físico, o equivalente en bolivianos.

ARTICULO. 60.- Las alzas del lavadero serán realizados exclusivamente por los asociados, debiendo efectuar la alza el directorio tesorero más el jefe de punta de turno, quedando prohibido el chispeo y el acceso del área del lavadero a toda persona ajena a la cooperativa.

ARTICULO.61.- Todos los socios de la COOPERATIVA "16 DE JULIO" LTDA tiene el derecho de gozar de dividendo general al 100% (cien por ciento).

ARTICULO.62.- Los socios que trabajen personalmente, tendrán el derecho de gozar a un mes de vacaciones anual y trabaja tres días a la semana tendrán el derecho a gozar el bono al trabajador.

ARTICULO.63.- La compañera socia, su esposo trabajara personalmente y percibirá el bono el 100% y así la compañera socia da poder notariado a una persona de confianza, responsable tendrá el derecho de gozar el bono al trabajador 100% (cien por cien).

ARTICULO.64.- El socio que se encuentre gozando de vacaciones perderá el bono al trabajador percibirán el bono al trabajador.

ARTICULO. 65.- Los socios que tengan representante más de tres días o que son aportista no percibirán el bono al trabajador.

ARTICULO.66.- El trabajador de primer tiempo será destinado para el bono al trabajador de los controles de puntas y el trabajo de segundo tiempo será destinado para caja

ARTICULO. 67-. Para el cumplimiento de la producción y beneficio colectivo, la cooperativa a cargo de su directorio, utilizara todos los medios de control de seguridad que garanticen el beneficio de sus asociados.

ARTICULO. 68.- Los dividendos o utilidades que corresponda a cada socio, se lo hará mediante planilla, la que deberá ser firmada por el directorio previamente y luego deberá firmar el socio beneficiado, las planillas deberán llevar el orden cronológico de fecha, mes, año, cantidad, lugar y numero de planilla.

CAPITULO VI

ATRIBUCIONES Y DEBERES DEL ASOCIADO Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION

ARTICULO.69.- SON DEBERES DE LOS ASOCIADOS:

a). Cumplir las disposiciones contenidas en este reglamento y las resoluciones del reglamento.

b) Concurrir normalmente y deliberar ampliamente en las asambleas y reuniones a que sean convocados

c) Acatar y cumplir con el programa y plan de trabajo.

d) Comunicar personalmente la administración o directivo inmediato sobre el cambio del representante.

e) Cumplir personalmente con sus obligaciones de trabajo en sus diferentes puntas, comisiones y tareas que se le encomendé de acuerdo a su capacidad para el mejor servicio de la cooperativa.

f) La jornada de trabajo es de 8 horas dividiéndose de la siguiente manera: 12 a 08 AM., de 08 a 04 pm., y de 04 a 12 am., debiendo los asociados estar en lugar de trabajo en la hora indicada. Respetar el horario de control a trabajo mencionado

g) Tres atrasos a la lista antes del ingreso al trabajo, se considera como falta al trabajo.

h) En caso de un asociado se presente al lugar de trabajo en estado de ebriedad, se le invitara a abandonar el lugar de trabajo considerándose como falta.

i)El asociado que este distorsionando, disociando, trayendo y llevado cuentos, insidia, será castigado por primera y segunda vez con 200 litros de diesel, por tercera vez será invitado a transferir su derecho de acción en el término de 30 días.

j) En caso de que los infractores sean representantes, toda la responsabilidad asumirá el socio a quien este representando, debiendo responder los daños causados, previa una evaluación por el consejo de administración.

ARTICULO.70.- DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

El consejo de administración es el órgano ejecutivo y representativo de la cooperativa.

El consejo de administración tiene las siguientes obligaciones:

a) Planificar y superar los problemas económicos, sociales, culturales jurídicos y técnicos de la cooperativa, procurando solucionar en forma más adecuada, pudiendo para ello implantar disposiciones perentorias y no contempladas en este reglamento.

b) Hacer cumplir las sanciones y castigos impuestos y establecidos en este reglamento, sin mayores consideraciones, ni consultas.

c) Examinar, aprobar, reformar el presupuesto de la cooperativa y la distribución de beneficios.

En caso de infracción no contempladas en este reglamento y que cause considerable perjuicio a la integridad moral, social y económica de la cooperativa, decidirá la asamblea general.

ARTICULO. 71 -. ATRIBUCIONES DEL ADMINISTRADOR:

El nombramiento del presidente del consejo de administración, será por mayoría absoluta de asociados, en la asamblea general debiendo tomarse en cuenta al socio más capacitado, responsable y razonable en sus actos, y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Representar ante cualquier autoridad instituciones gubernamentales, bancarios, instituciones privadas, jurídicas, internacionales, y otros de quienes se tenga que requerir en bien de la cooperativa

b) Convocará a reuniones de directorios cuantas veces sea conveniente necesario y llamara a la asamblea ordinario, extraordinario, para el informe económico y elaboración de estado financieros, en forma trimestral, semestral o anual, haciendo conocer al mismo tiempo las actividades mineras, sociales y culturales de cooperativa.

c) Ordenar el pago de los gastos ordinarios de la cooperativa, de acuerdo con el propuesto y contratos aprobados, para que sean cancelados por el tesorero dando su visto bueno para tal efecto.

d) Vigilancia la correcta inversión de los fondos de la cooperativa.

e) Mantendrá dentro de la cooperativa disciplina y armonía entre todos, con nomas de buena conducta.

f) El presidente es máxima autoridad dentro de la cooperativa, dirigirá las asambleas siendo responsable directo del desenvolvimiento de las actividades mineras, sociales y administrativas y tendrán los siguientes requisitos:

1. Tener un año de antigüedad como mínimo
2. Tener al día el certificado de aportación

3. No tener las deudas con la cooperativa
4. No ser dirigente del mismo rubro en otra institución, ni ser político o funcionario público.

ARTICULO. 72.- LAS ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO GENERAL SON:

a) Es el mediato superior sea por ausencia o enfermedad del presidente administración , por un plazo de 30 días, pasado este lapso tomara la presidencia y convocara a una asamblea general para reorganizar el directorio.

b) Tomará a su cargo la documentación respectiva bajo un inventario los muebles, inmuebles, maquinarias, herramientas y todos los bienes de la cooperativa.

c) Redactara las actas de las asambleas generales, extraordinarias, de reuniones de emergencia, resoluciones, oficios, memorándums, actas las reuniones del directorio y otros que es interés de la cooperativa.

d) Llevará kardex de control de todos los asociados y representantes, quedando en la directa obligación de hacer conocer generalmente, mediante un circular, la lista de inasistencia para su respectiva sanción.

e) El kardex se efectuara el registro individual de los socios con los siguientes datos:

- Nombre y apellido
- Fecha de nacimiento
- Estado civil
- Nombre de la esposa o conviviente
- Nombres de los hijos
- Grado de estudios
- Fecha de ingreso a la cooperativa y firma de los socios
- Fotocopias de la cedula identidad
- Sus antecedente que estimen necesario

f) Deberá cuidar los archivos, así también deberá hacer conocer las transferencia de acciones inmediato a la Dirección General de cooperativa, así como la lista actualizada en forma periódica.

g) G9 El Secretario esta en obligación de hacer conocer al Presidente, todo tipo de documentación que llegue o salga de la cooperativa.

h) Deberá pasar la lista 15 minutos antes del ingreso al trabajo los días lunes a la respectivas puntas

i) I) Supervigilar con el coordinador y fejes de puntas, el complimiento del presente reglamento interno.

ARTICULO. 73.- LAS ATRIBUCIONES DEL TESORERO SON:

a) El tesorero, es único responsable de todos los depósitos económicos de la cooperativa, el cargo deberá hacerse en un socio responsable y sin conducta dudosa.

b) Manejar toda la contabilidad de la cooperativa.

c) Controlará todos los ingresos de oro y dinero, acosando recibos respectivos.

d) Deberá hacer firmar y visar todos los documentos recibos y facturas de pago y compra, tanto con el administrador y vigilancia.

e) Será encargado de adquisiciones, compra de herramientas, maquinarias, combustibles explosivos, y otros insumos, por autorización del directorio.

f) Presentar los cuadros demostrativos de cada 90 días y balance general anual.

g) Se establece que único responsable de todo el cargo económico de la cooperativa por cualquier adquisición, es el tesorero, quien deberá tener los documentos al día.

h) El tesorero, no podrá negociar las herramientas o maquinarias en forma personal o inculta, debiendo hacerle en todo caso en consulta con el directorio.

ARTICULO. 74.- EL COORDINADOR.

Será nombrado por la asamblea general, observación para ese cargo a un socio con experiencia y responsable en los trabajos de la mina y sus atribuciones son:

a) Será responsable de todos los trabajados que se realice, dirigirá y orientara la conducción, viendo el buen mantenimiento de las galerías y topes haciéndose presente en cada cambio de turno.
b) Es máxima autoridad al interior de la mina, ordenara a todo el personal sub alterno, impartirá instrucciones a los fejes de puntas en su respectivo turno el trabajo que deben realizar.
c) Hacer cumplir las disposiciones y sanciones disciplinarias, dictaminadas por el directorio, en contra de socio o socios infractores.
d) No podrá tomar parte de la inferencia administrativa ni contables, concretándose exclusivamente a la dirección del trabajo y su desarrollo.
e) Solicitará el directorio, todas las necesidades de trabajo como ser falta de herramienta, explosivo y otros preferiblemente con anticipación de por menos: tres días cuando estas no sean de emergencia.
f) Dara su opinión para el plan de trabajo y planificara juntamente con el directorio.
g) Escuchara las opiniones de los jefes de puntas, para el buen ejercicio de sus funciones y para el buen desarrollo de trabajo.
h) Designar a los fejes de puntas, debiendo los fejes de punta rotar cada 15 días, siempre y cuando así lo decida el coordinador.

ARTICULO. 75.- EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO O COMITÉ SUMARIANTE

El disciplinario o comité sumariante será nombrado de la asamblea y estará conformado por tres miembros, por un presidente, un secretario y un vocal, cuyo fallo será resuelto definitiva también en la asamblea.

El tribunal disciplinario o comité sumariante tendrá las siguientes atribuciones:

a) Recepción los informes o sumarios informativos ante por el consejo de administración o de vigilancia.
b) Convocar a los sumarios en un tiempo prudencial de su recepción.
c) Presentar el fallo o dictamen en un tiempo de 15 días al consejo de administración para que este fallo sea deliberado en una asamblea general.

ARTICULO. 76.- DEL CONSEJO DE VIGILANCIA.

El consejo de vigilancia, es el órgano de supervisor, control interno de los actos administrativos y fiscalización de la cooperativa, los miembros del consejo de vigilancia, no podrán ser pariente dentro del cuarto grado de sanguificad de afinidad que también constituye impedimento para desempeñar el cargo de vigilancia.

A ser miembro o pariente de los grados mencionados, anteriormente, con respecto a miembros del consejo de administración y otros comités. El consejo de vigilancia tendrá las siguientes atribuciones:

a) Supervisaran forma general la marcha administrativa de la cooperativa, revisar y comprobar los inventarios y balance.
b) Vigilar el cumplimiento de la ley general de sociedades cooperativa, estatuto y presente reglamento interno.
c) Dara su visto bueno a todos los actos administrativa que vayan en beneficio de la cooperativa.
d) Revisar mensualmente la contabilidad de la cooperativa y el manejo de oro físico o bolivianos.
e) Verificar o efectuar arqueos de caja, cuando la necesidad requiera, también controlara las conciliaciones que se verifiquen mensualmente, con los respectivos acreedores.
f) Podrá vetar con fundamentos justificados, los acuerdos y resoluciones del consejo de administración, cuando ellos no se ajusten a la ley, al estatuto, al presente reglamento interno y a los acuerdos de la asamblea general.

g) Buscar soluciones a los reclamos que restablezcan los socios de base sobre los malos actos del consejo de administración.

h) El consejo de vigilancia es también responsable de la gestión administrativa, solidariamente con el consejo de administración.

ARTICULO. 77.-DE LOS JEFES DE PUNTA:

Los jefes de punta serán nombrados por el coordinador, para el mejor desenvolvimiento de sus funciones y de reitera las siguientes obligaciones.

a) Llevar el estricto control de asistencia de los socios de punta y personal de apoyo

b) Cumplir con las instrucciones del coordinador, para el desarrollo del trabajo durante las ocho horas, pudiendo sugerir cualquier opinión que sirva y que sea útil para el trabajo.

c) Controlar la entrada y la salida del personal al trabajo, para evitar los accidentes.

d) Será el responsable de mantener el orden, disciplina, respeto entre compañeros de trabajo y con personal de apoyo.

e) Supervigilara la correcta y completa extracción del material aurífero, carga movida y removida como el traslado o acumulo de la misma, dejando habilitado y limpio todo los lugares de trabajo, así como los requiera.

f) Deberá asistir a las reuniones del directorio para luego informar a los bases.

g) En caso de desperfecto de alguna maquinaria, ordenara inmediata reparación.

h) En caso de accidentes en el trabajo, dispondrá inmediatamente del personal necesario para prestar los primeros auxilios a los accidentados.

i) Denunciar inmediato las arbitrariedades y anomalías cometidas por cualquier socio o personal de apoyo, para su respectiva sanción disciplinaria.

ARTICULO. 78.- DE LOS CONTROLES DE PUNTAS.

Los controles de las puntas, serán nombrados por los jefes de puntas; el feje de puntas de 12 a 8 designara para el control de punta de 8 a 4, así sucesivamente a las tres puntas.

Son atribuciones de los controles de puntas:

a) Desempeñar el control en colaboración del feje de punta en el trabajo.

b) Firmar y verificar en el libro de alza la producción obtenida en su turno de trabajo

c) Denunciar inmediatamente al coordinador y al directorio las arbitrariedades, anomalías, robo, hurto de oro físico o material aurífero, cometidas al interior de la mina y exterior por cualquier socio, representante y personal de apoyo, para su respectiva sanción de acuerdo el presente reglamento interno.

d) El socio sea sorprendido por el control o por cualquier socio, sustrayendo el material aurífero, será incautado sin poner resistencia y al sustractor se sancionara al doble del material sustraído.

e) El personal de apoyo será sorprendido, por el control o cualquier socio, sustrayendo el material aurífero, del interior de la mina o exterior de la mina se considera como robo de minerales y será suspendido de trabajo sin percibir el dividendo y sin necesidad del proceso judicial

f) Si el control sea sorprendido por cualquier socio, sustrayendo el material aurífero, será suspendido del trabajo por una semana de falta corriente y sometido a comité disciplinario, quien dará veredicto final en un tiempo de una semana.

ARTICULO. 79.- DEL SECRETARIO DE DEPORTES EDUCACION Y CULTURA.

Las atribuciones del Secretario de Deportes Educación y cultura sean:

- Las peleas callejeras, Bs. 300 (Trescientos Bolivianos).
- Las peleas muy graves será remetidos a comité Disciplinarios.

- Por la elección de precios en los artículos de la primera necesidad, 300 Bs. (trescientos Bolivianos).
- Los robos y hurtos será sometido a un sumario informativos para su expulsión y a las personas particulares será retirado del campamento sin ningún reclamo Inmediatamente.
- La reincidencia en la infracción, será sometida al doble de los estipulados en los Párrafos anteriores.
- El fondo recaudado por el jefe del campamento, será para el mantenimiento de los Equipos y para el mejoramiento del campamento.
- El jefe de campamento, está facultado para urbanizar el campamento.
- El jefe de campamento deberá cumplir estrictamente sus obligaciones, en caso de Incumplimiento será sancionado con doscientos bolivianos.

ARTICULO. 80.- EL VOCAL TIENE LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES:

a). Cumplir con las comisiones que pudiera encomendarles la Asamblea General o el Consejo de administración del que forma parte.

b). EL vocal tendrá a su cargo las tareas que le asignen de acuerdo de las necesidades de la Cooperativa.

c). Entregar las convocatorias, oficios, resoluciones, memorandos, o cualquier documentación que se requiera entregar al socio e instituciones particulares.

d) Remplazar o cubrir las acefalias que se produjeran por alguna causa dentro del consejo de administración, exceptuando al presidente que será remplazado por el secretario general, según el Art. 51 inc. d) del estatuto de la cooperativa

ARTICULO.81.- DEL JEFE DE MAQUINAS

a) El jefe de máquinas es el encargado del cuidado de toda la maquinaria de la cooperativa, su deber es velar por toda la maquinaria se encuentre en perfecto estado y funcionamiento.

b) Tiene bajo su cuidado todos los repuestos , como también las herramientas de reparación de las maquinas
c) Deberá realizar periódicamente un inventario de todas las maquinarias, repuestos y herramientas de reparación.

ARTICULO. 82.- DE LOS LIBROS DE LA COOPERATIVA

Para el control y registros de las actividades de la cooperativa se utilizara los siguientes libros:

a) Un libro para el registro de socios con todos los datos generales.
b) Dos libros de acta para los dos consejos de administraciones y de vigilancia
c) Un libro de acta para la asamblea general y extraordinaria
d) Tres libros de contabilidad caja, diario y mayor
e) Otros libros que se consideren necesarios.

ARTICULO. 83.- EN LOS LIBROS CITADOS QUEDA DETERMINADAMENTE PROHIBIDOS

La apertura de los libros, se hará por la dirección general de la cooperativa y para la apertura de los nuevos libros es necesariamente haber llenado los libros anteriores.

a) Alterar los acentos y el orden progresivo de las fechas
b) Dejar los espacios en blanco o efectuar raspaduras
c) Prohibido arrancar las hojas o mutilar alguna parte del libro

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DE LOS ADOLESCENTES

En primera instancia durante la investigación desarrollada se abordó el estudio de las características socioeconómicas de los adolescentes que se incorporaron en la actividad económica de la Cooperativa Minera Auriíera "16 de Julio Ltda." con la finalidad de establecer la relación con su desempeño laboral en cuanto a sus motivaciones de ingreso, permanencia y hasta proyecciones de vida de los sujetos. Es a partir de este propósito que se presentan la siguiente información:

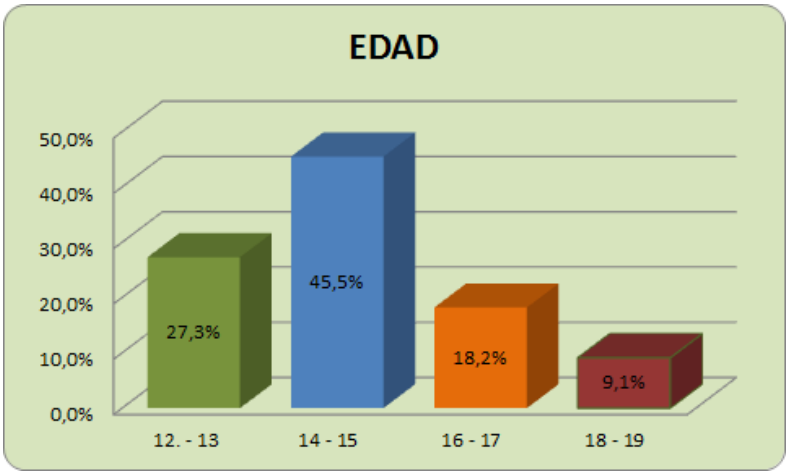
4.1.1. Edad de los Adolecentes

CUADRO N° 1

EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
12 – 13	6	27.3%
14 – 15	10	45.5%
16- 17	4	18.2%
18 – 19	2	9.1%
TOTAL	**22**	**100%**

FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

GRAFICO Nº 1
EDAD DE LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA MINERA AURIFERA 16 DE JULIO



FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

Por los datos que se registran en el cuadro y gráfico N° 1 se puede establecer que el 45.5 % de los adolescentes entrevistados señalaron que sus edades se encuentran en el rango de 14 a 15 años de edad.

Por otra parte también se puede afirmar que el 27.3% de los sujetos señalaron tener una edad comprendida entre 12 a 13 años de edad. El 18,2% de la población adolescente dio a conocer que se encuentra en el tramo de edad comprendido entre los 16 a 17 años.

Finalmente se encuentran los adolescentes que señalaron tener una edad comprendida entre los 18 a 19 años, alcanzando tan sólo al 9% del total de la población que trabaja en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda."

De la información descrita se puede comprender que los adolescentes que trabajan en calidad de voluntarios en la Cooperativa, son sujetos que están atravesando la etapa plena de la adolescencia, vale decir que has dejado la pre adolescencia y aún no están en la fase de la etapa de la adolescencia madura. Son personas que se encuentra en pleno proceso de identificación y reafirmación personal, asimismo en pleno proceso de desarrollo ya que aún se encuentran en la etapa de los estirones

4.1.2. Grado de Instrucción de los Adolescentes

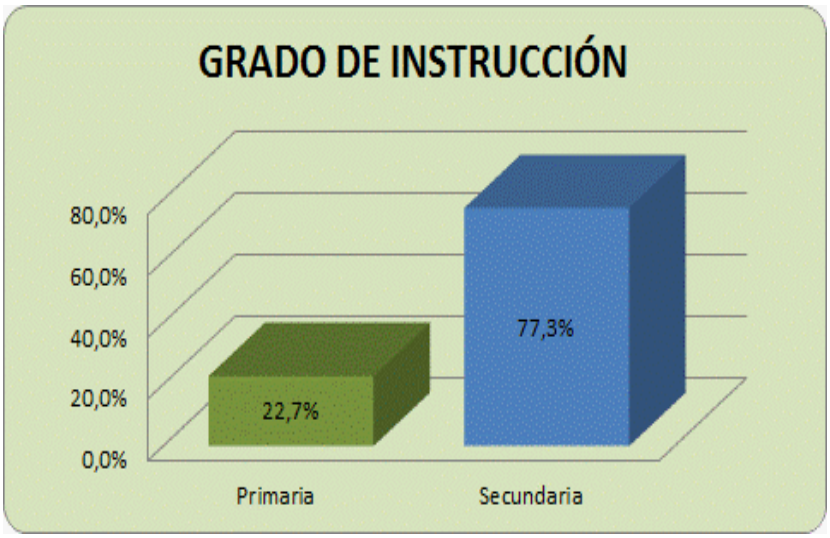
CUADRO N° 2

GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA MINERA AURIFERA 16 DE JULIO

GRADO DE INSTRUCCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Primaria	5	22.7
Secundaria	17	77.3
TOTAL	**22**	**100,0**

FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

GRAFICO N° 2



FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

De la información que presentan el cuadro y gráfico N° 2 se puede advertir que el 77.3% de los adolescentes entrevistados están cursando los niveles del grado secundario.

Según la información recogida el 33.7% de los entrevistados dieron a conocer que se encuentran con un grado de instrucción de nivel primario, vale decir que están actualmente cursando el 5° y/o 6° de este nivel.

La información que se registra permite afirmar que aún lo adolescentes que se desempeñan como voluntarios al interior de la cooperativa minera aurífera no han concluido estudios de nivel primario por una parte y a nivel secundario por otra.

Asimismo se puede afirmar que los adolescentes que se incorporan al trabajo cooperativista a fin de año son personas que se encuentra en pleno proceso de formación y que tan sólo quieren o requieren el trabajo para acumular recursos que les permitan continuar con sus estudios, porque muchos de ellos no cuentan con un respaldo económico familiar solvente, en tanto provienen de familias desintegradas y/o de escasos recursos.

4.1.3. Procedencia de los Adolescentes

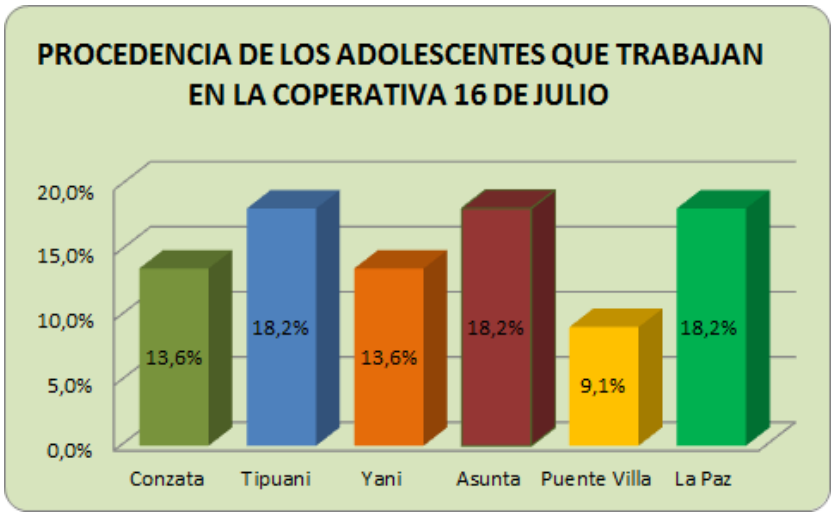
CUADRO N° 3

PROCEDENCIA DE LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LA COPERATIVA 16 DE JULIO

LUGAR DE ORIGEN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Conzata	3	13.6%
Tipuani	4	18.2%
Yani	3	13.6%
Asunta	4	18.2%
Puente Villa	2	9.1%
La Paz	4	18.2%
TOTAL	**22**	**100%**

FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

GRAFICO N° 3



FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

Por los datos obtenidos y presentados tanto en el cuadro y gráfico N° 3, referidos al lugar de procedencia de los adolescentes que se incorporaron a las actividades productivas de la Cooperativa 16 de Julio se puede advertir que el total de los sujetos no nacieron en Mapiri, que todos son originarios de otros lugares, que por razones de trabajo algunos de sus padres se asentaron en el lugar y que otros proviene del interior pero que por razones d estudio radican en Mapiri.

El mayor porcentaje de los adolescentes provienen de Tipuani, la asunta y de La Paz alcanzando al 18.2% respectivamente. De igual manera se puede afirmar que el 13.6% de los adolescentes son procedentes de Conzata y de Yani, respectivamente.

Según la información registrada tan sólo un 9.1|% de los entrevistados señalaron ser procedentes de la localidad de Puente Villa.

La información antes descrita perite afirmar que la población de adolescentes que desempeña labores de voluntario al interior de la Cooperativa son personas que no han nacido en Mapiri, que debido situaciones de diferente índole han impulsado a sus familias a radicar en otros lugares, desde los cuales envían a sus hijos a estudiar, a fin de lograr su bachillerato.

En el caso de los que señalaron ser procedentes de La Paz, manifestaron que ellos si bien vivían en la ciudad, lamentablemente ante la pérdida de su madre en algunos casos o ante la pérdida del empleo de su padre tuvieron que migrara hasta Mapiri o Tipuani, con la finalidad de encontrar mejores condiciones de vida.

4.1.4. Idioma que hablan los Adolescentes

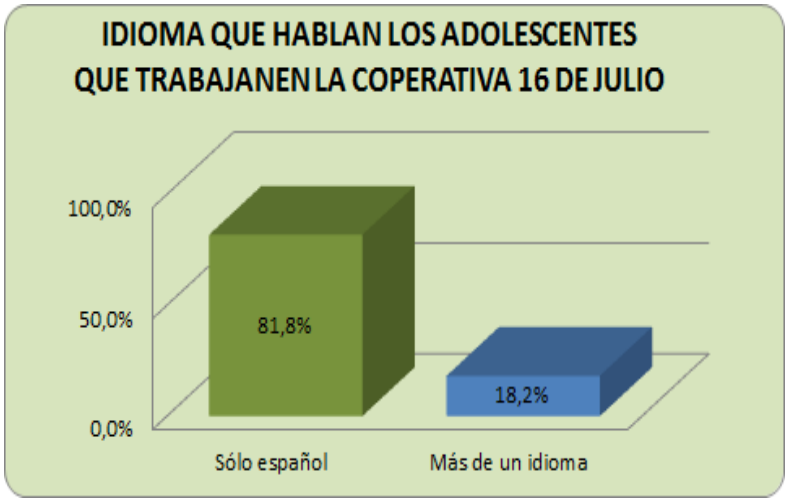
CUADRO N° 4

IDIOMA QUE HABLAN LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJANEN LA COPERATIVA 16 DE JULIO

IDIOMA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SOLO ESPAÑOL	18	81.8%
MAS DE UN IDIOMA	4	18.2%
TOTAL	**22**	**100%**

FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

GRAFICO N° 4



FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

Los datos que reflejan tanto el gráfico como el cuadro N°4 respecto al idioma en el que se comunican los adolescentes, es preciso señalar que las respuestas obtenidas permiten afirmar que el 81.8% de los entrevistados dieron a conocer que su idioma oficial es el español o más conocido como el castellano.

Por su parte el 18.2% de los adolescentes que se desempeñan laboralmente en la Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julio, puntualizaron que además del castellano ellos se comunican también en el idioma aymara.

Estas respuestas permiten aseverar que la juventud en general y los adolescentes en particular son personas que prefieren el castellano como idioma oficial para sus comunicaciones, en tanto constituye el idioma en el que se imparte la educación formal tanto en el nivel primario como secundario y hasta universitario, obstante que en los últimos años se ha incorporado las lenguas originarias para impartir la enseñanza, situación que aún no se ha materializado, tal el caso de los que nos reflejan los datos obtenidos en la investigación desarrollada en Mapiri.

4.1.5. Tipo de Familia que poseen los Adolescentes

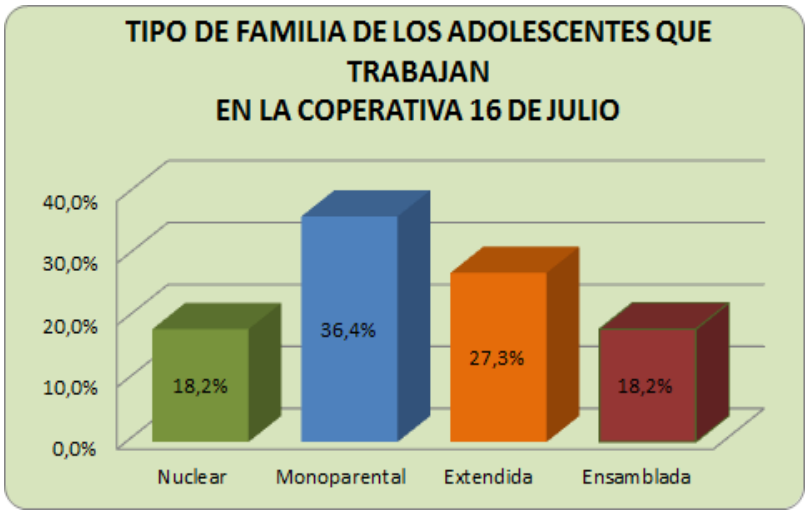
CUADRO N° 5

TIPO DE FAMILIA DE LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LA COPERATIVA 16 DE JULIO

TIPO DE FAMILIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nuclear	4	18.2%
Monoparental	8	36.4%
Extendida	6	27.3%
Ensamblada	4	18.2%
TOTAL	**22**	**100%**

FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

GRAFICO N° 5



FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

Según la información obtenida durante el proceso de investigación se pudo determinar que el 36.4% de los adolescentes entrevistados señalaron que sus familias según su estructura son monoparentales, vale decir que viven tan sólo con uno de sus progenitores. Existiendo casos en los que viven tan sólo con su padres ante el fallecimiento de la madre o en otros casos viven con su madre ante el abandono de su progenitor.

De igual manera la información que presenta tanto el cuadro como el gráfico N° 5 permite afirmar que el 27.3% de los adolescentes que se trabajan como voluntarios en la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio”, dieron a conocer que provienen de familias extendidas, vale decir que conviven con los abuelos en algunos casos o con los tíos, hermanos de sus padres.

El 18.2% de los adolescentes informaron que sus familias pertenecen al tipo nuclear porque viven con sus progenitores y sus hermanos. De igual manera otro 18.2% de los entrevistados dio a conocer que sus familias son ensambladas porque sus padres al separarse conformaron otro grupo familiar con personas que también contaban con hijos de su anterior relación.

La información que se obtuvo sobre el tipo de familia que poseen los adolescentes permite afirmar que no todos tiene el mismo tipo de familia en primer lugar y que al ser parte de una familia diferente a la nuclear su forma de pensar y actuar también es diferente y por lo tanto influye o determina de manera directa en algunos casos como también de manera indirecta en otros la decisión de insertarse tempranamente a la actividad económica.

4.2. ORGANIZACIÓN y FUNCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA "16 DE JULIO LTDA"

En el marco de la Constitución Política del Estado Plurinacional, el Estado reconoce y protege a las cooperativas como formas de trabajo solidario y de cooperación, sin fines de lucro, en tal sentido, además de regirse por normas constitucionales, el marco legal de la Cooperativa Minera Aurifera “16 de Julio Ltda” comprende: La “Ley General de Cooperativas “ Ley N° 356 de 11 de abril de 2013 y El Decreto Supremo Reglamentario N° 1995 de 13 de mayo de 2014, instrumentos legales que norman el desenvolvimiento de la Cooperativa.

4.2.1. Organización de la Cooperativa

El objetivo principal de la “cooperativa minera Aurífera “16 de Julio Ltda. Es organizar técnicamente los sistemas de cateo de yacimiento aurífero, la proposición, explotación y comercialización de minerales auríferos, reduciendo su costo de operación al mínimo dentro de la concesión minera establecida, en base a las siguientes actividades: La cooperativa podrá contratar técnicos entendidos en la minería para la realización de explotación de los yacimientos auríferos y preparar proyectos para su explotación.

d) La explotación se realizara a través de los socios utilizando las técnicas adecuadas para su explotación.

e) La cooperativa podrá comercializar a los mercados nacionales y extranjeros de acuerdo a un costo de cotización.

La Cooperativa está organizada en el marco de la Ley General de Cooperativas en primera instancia se ubica los socios que tienen su acción de propiedad, luego están los representantes, quienes son personal dependiente de los socios y finalmente se encuentran los voluntarios, o personal temporal que emplean los socios para tareas concreta por un tiempo determinado.

Todos los asociados que la conforman, tienen que cumplir con todos los requisitos de la organización, siendo los derechos comunes y obligaciones dentro de la cooperativa como lo establece la ley general de sociedades cooperativas y sus disposiciones de considerar asociado de la cooperativa a quien hayan cumplido estrictamente con las siguientes disposiciones.

1. Haber sido admitido por resolución de asamblea.
2. Aun siendo aceptado su ingreso a la asamblea general no sería considerando como socio hasta que haya cumplido con el requisito de pago de certificado de aportación al cien por cien (100%).
3. Serán acreedores de este certificado, las personas mayores de 18 años y si son casados de 14 años se aceptara previo análisis de buena conducta y honradez laboral.
4. Tener vivienda obligatoriamente cada socio legal de la cooperativa.

5. Un requisito fundamental para admisión de un socio es la afiliación legal a la comunidad de Ventanillani.
6. No pertenecer a otras cooperativas del mismo rubro

La Organización de la cooperativa responde a la Ley General de Cooperativas, que establece en primera instancia la organización de un directorio compuesto de sus consejos de administración y vigilancia encargados de mantener orden, disciplina y cumplimiento y velar por los intereses de la cooperativa, interponiendo sus buenos oficios ante las autoridades gubernamentales, civiles administrativas, militares y organizaciones originarias indígenas campesinas.

El consejo de administración estará compuesto por los siguientes ejecutivos:

- Un presidente(administrador)
- Un secretario general
- Un secretario de Hacienda
- Un coordinador
- Un jefe de campamento
- Un jefe de maquinaria
- Un secretario de deporte
- Un jefe de almacenes

El consejo de vigilancia estará compuesto por los siguientes ejecutivos:

- Un presidente
- Un secretario
- Un vocal

4.2.2. Funcionamiento de la Cooperativa

La Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda.” para garantizar la producción de la institución cuenta con mecanismos formales de los cuales emanan las directrices correspondientes desde los niveles macros hasta los niveles micro, vale decir que se expresan desde la Asamblea General hasta los niveles de control de punta.

Es importante señalar que la asamblea general es la autoridad máxima, es magna y soberana, sus resoluciones tienen carácter obligatorio para los socios presentes y ausentes, está dirigido por el presidente del Consejo de Administración. La asistencia de los asociados en obligatoria, debiendo el directorio convocarlos con anticipación de 15 días y se regirá de acuerdo el art.40 y 41 del estatuto orgánico de la Cooperativa, se lleva a cabo con el quórum reglamentario (la mitad más uno) de todos los asociados, no pudiendo abandonar la reunión ningún socio sin antes tener el permiso o autorización del presidente o autoridad que dirige la asamblea.

Las asambleas generales se realizan dos veces al año, con todos los socios presentes, y el socio que incurra faltar a una asamblea es multado con la retención y descuento de dividendos.

Es importante señalar que también se puede convocar a una asamblea extraordinaria, por parte del Consejo de Administración o también por el Consejo de Vigilancia, cuya finalidad es tan sólo el tratamiento de asuntos de suma urgencia y que atingen al funcionamiento de la Cooperativa debiéndose citar con 5 días de anticipación.

Para garantizar el buen funcionamiento de la Cooperativa, se cuenta con un directorio, cuya elección es democrática, porque los miembros son elegidos por voto secreto o por aclaración, en base a ternas y el socio nominado con mayor número de votos es el ganador asumiendo el cargo de presidente del Consejo de Administración y así sucesivamente se eligen al resto de los acompañantes.

El directorio de la cooperativa, realiza las reuniones cada semana o a veces cuando es tan sólo necesario, sus funciones están reglamentadas por los siguientes incisos:

e) Las resoluciones tomadas en las reuniones de directorio tienen fuerza ejecutiva, por lo que los asociados, están obligación de acatar disciplinariamente todos los acuerdos.

f) Las reuniones del directorio podrán ser convocados por el presidente de Consejo de Administración, a pedido de cualquier miembro del directorio, cuando haya que tratar algún problema urgente de solución.

g) Las decisiones tomadas en el directorio, se dan a conocer en asamblea general.

h) Las convocatorias para reuniones del directorio de la cooperativa, se llevan a acabo de manera verbal con un tiempo prudente de 5 días haciendo conocer el motivo de la reunión. Sin embargo también el directorio puede convocar a reunión de emergencia cuando sea necesario o cuando así lo considere esta reunión se lleva a cabo con el número de asistentes

Un aspecto importante para el funcionamiento de la Cooperativa es la consideración que se debe tomar en cuenta para elegir al presidente por ser máxima autoridad dentro de la cooperativa, en tanto es el que dirige las asambleas siendo responsable directo del desenvolvimiento de las actividades mineras, sociales y administrativas razón por la que deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener un año de antigüedad como mínimo
- Tener al día el certificado de aportación
- No tener las deudas con la cooperativa
- No ser dirigente del mismo rubro en otra institución, ni ser político o funcionario público.

Con fines operativos el Directorio nomina a un Coordinador General cuya elección es refrendada en Asamblea General, este cargo asume un socio con experiencia, en tanto es responsable de los trabajos que se desarrollan en la mina siendo cumpliendo las siguientes funciones:

i) Es responsable de todos los trabajos que se realiza, dirige y orienta la conducción, vela por el buen mantenimiento de las galerías y topes estando presente en cada cambio de turno.

j) Es la máxima autoridad al interior de la mina, ordena a todo el personal sub alterno, imparte instrucciones a los fejes de puntas en su respectivo turno el trabajo que deben realizar.

k) Hace cumplir las disposiciones y sanciones disciplinarias, dictaminadas por el directorio, en contra del socio o socios infractores.

l) Solicita al directorio, atender todas las necesidades de trabajo como ser falta de herramienta, explosivo y otros preferiblemente con anticipación de por menos: tres días cuando estas no sean de emergencia.

m) Brinda su opinión para el plan de trabajo y planifica juntamente con el directorio.

n) Escucha o recepciona las opiniones de los jefes de puntas, para el buen ejercicio de sus funciones y para el buen desarrollo de trabajo.

o) Designa a los jefes de puntas, debiendo éstos rotar cada 15 días, siempre y cuando así lo decida el coordinador.

El Coordinador para alcanzar mayor efectividad en el trabajo cuenta con el apoyo de los fejes de punta a quienes los nomina asignándoles las siguientes funciones:

1° Llevar el estricto control de asistencia de los socios de punta y personal de apoyo

2° Cumplir con las instrucciones del coordinador, para el desarrollo del trabajo durante las ocho horas, pudiendo sugerir cualquier opinión que sirva y que sea útil para el trabajo.

3° Controlar la entrada y la salida del personal al trabajo, para evitar los accidentes.

4° Será el responsable de mantener el orden, disciplina, respeto entre compañeros de trabajo y con personal de apoyo.

5° Supervigilar la correcta y completa extracción del material aurífero, carga movida y removida como el traslado o acumulo de la misma, dejando habilitado y limpio todo los lugares de trabajo, así como los requiera.

6° Asistir a las reuniones del directorio para luego informar a las bases.

7° En caso de desperfecto de alguna maquinaria, ordena inmediata reparación.

8° En caso de accidentes en el trabajo, dispone inmediatamente del personal necesario para prestar los primeros auxilios a los accidentados.

9° Emite denuncia inmediata de las arbitrariedades y anomalías cometidas por cualquier socio o personal de apoyo, para su respectiva sanción disciplinaria.

Con la finalidad de incrementar la mayor efectividad en el trabajo también la cooperativa para el buen funcionamiento nomina a su interior a los Controles de punta quienes son los encargados de hacer seguimiento a las acciones que realizan los socios o sus representantes durante el proceso de la producción aurífera.

Los controles de las puntas, son nombrados por los jefes de puntas; así por ejemplo, el jefe de punta de 12 a 8 designa para el control de punta a otro socio para el turno de 8 a 4, así sucesivamente a las tres puntas. Siendo sus atribuciones:

a) Desempeñar el control en colaboración del feje de punta en el trabajo.

b) Firmar y verificar en el libro de alza la producción obtenida en su turno de trabajo
c) Denunciar inmediatamente al coordinador y al directorio las arbitrariedades, anomalías, robo, hurto de oro físico o material aurífero, cometidos al interior de la mina y exterior por cualquier socio, representante y/o personal de apoyo, para su respectiva sanción de acuerdo al reglamento interno.
d) Incautar el material aurífero que esté siendo sustraído sin ejercer violencia
e) Si el control es sorprendido por cualquier socio, sustrayendo el material aurífero, será suspendido del trabajo por una semana de falta corriente y sometido a comité disciplinario, quien dará veredicto final en un tiempo de una semana.

4.3. DESCRIPCION DE LA JORNADA LABORAL EN LA COOPERATIVA

En cuanto a la jornada laboral que se desarrolla en la "Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julio Ltda", es importante puntualizar que en los siguientes acápites se dará a conocer el detalle de la misma.

4.2.1. Duración de la Jornada laboral

En cumplimiento al Estatuto Orgánico los socios de la Cooperativa 16 de Julio Ltda. Cumplen tres turnos de trabajo, abarcado la jornada laboral 8 horas, vale decir que un socio, o su representante diariamente cumplen su trabajo en la mina durante 8 horas continuas.

La primera Jornada se inicia a las 7am hasta las 19 pm, el segundo turno ingresa a la 19 pm hasta las 7 am, lo que demuestra que el trabajo en la mina abarca las 24 horas del día.

El cumplimiento de esta jornada de trabajo es de carácter obligatorio, estando prohibido el cambio o alteración de horario. Tres atrasos a la lista antes del ingreso al trabajo, son considerados como falta al trabajo. Un aspecto importante a ser tomado en cuenta en este acápite es la prohibición para ingresar al trabajo en estado de

bridad, considerando su ausencia como falta.

A medio día de los días de trabajo se hace una pausa para el almuerzo en el casino de la cooperativa (restaurante de la misma cooperativa) y que consta de una hora de 12:30 pm a 1.30 a.m. Y luego retornan a su lugar de trabajo a continuar con su trabajo.

4.2.2. Distribución de Turnos

El coordinador es el encargado de dirigir y seleccionar al personal adquirido por la cooperativa, el trabajo del coordinador consiste en controlar y ordenar a los trabajadores de la dos puntas, ya que si algun trabajador llega a cometer algun error o falta de responsabilidad cae solo al coordinador, y las sanciones a el, ,puede llegar a hacer con la compra de diesel para la cooperativa, con descuentos de dividendos como ser en (oro) o multas en dinero y finalmente en retiros de todo su personal por el mal trabajo que desempeñaron.

La jornada laboral comienza por dos puntas o turnos de trabajo como ser: 7:30 a.m. a 19:30 p.m. …durante la mañana los trabajadores tienen 30 minutos de pijchu antes de ingresar al lugar habitual de trabajo para su comienzo laboral, una vez llegado el medio día tienen un breve descanso para asi poder almorzar (casino) y luego retornar al lugar de trabajo hasta culminar la jornada laboral , la camioneta de la cooperativa 16 de julio hace el respectivo recojo del personal a horas 19:30 p.m. hacia el casino del campamento para la cena de los trabajadores.

4.2 .3. Desarrollo de Tareas

El trabajo comienza en los turnos establecidos, ya sea en la mañana, en la tarde o en la noche momento en el que los trabajadores se hacen presentes en la puerta de la administración de la misma cooperativa y con suma puntualidad, ya que la camioneta hace el respectivo recojo de su personal para trasladarlos al lugar de trabajo que son la PLAYA y el PIJCHADERO, llegando ellos al lugar de trabajo hacen su respectivo pijcheo (coca cigarro y alcohol) durante media hora todo el personal incluyendo a socios, representantes y voluntarios.

El jefe de punta es el encargado de hacer comenzar el trabajo que consiste en

controlar a su personal en el trabajo a desempeñar durante el día como ser:

- Desmonte de tierra usando maquinarias pesadas como ser la retroexcavadora junto con la pala y topadora que es la encargada del el movimiento y excavación respectiva de la tierra.

- Toda la tierra movida y excavada se carga a las volquetas para su traslado hasta los lavaderos donde inician el descargado luego se dirigen a la zaranda Lavadero grande que está, a cargo de los lavadores quienes son encargados de lavar la tierra con abundante agua,

- Para que cumplan su trabajo los lavadores requieren de agua en abundancia y son justamente los sifoneros, quienes realizan este trabajo con la ayuda de mangueras que funcionan con motores especiales proporcionan el agua necesaria para el lavado correspondiente de la tierra descargada.

- Una vez lavada la tierra se inicia el proceso de selección del mineral que quedo en la zaranda este trabajo se realiza a través de unas rejillas especiales para su posterior y nuevo lavado, este trabajo lo realiza los socios, con la participación de los voluntarios quienes se encargan de preparar la rejillas, vale decir lavar raspar y tenerlas limpias para evitar la contaminación o la mezcla con los residuos de tierra que suele quedarse de anteriores descargas. Este trabajo se implementa de lunes a viernes, en tanto los días sábados se realizan exclusivamente las alzas generales que consiste en el lavado minucioso del mineral.

- Las alzas del lavadero se realizan de acuerdo al sistema de trabajo, es un trabajo que sólo es realizado exclusivamente por los asociados, debiendo efectuar la alza el directorio tesorero más el jefe de punta, el jefe de turno, quedando prohibido el chispeo y el acceso al área del lavadero a toda persona ajena a la cooperativa.

Es importante destacar que existen grupos de barranquillas donde solo intervienen las esposas de los socios, el cual está conformada por 3 grupos cada una dividida en

7 personas haciendo un total de 21 mujeres, y la obligación de cada grupo consiste en enviar 30 litros de refresco cada día a los dos lugares de trabajo (PLAYA - PIJCHADERO) y cada fin de semana exactamente los días sábados que es día especifico del alza general se elabora una comida especial alrededor de 40 platos para todo el personal que incluye socios, representantes, voluntarios y serenos de la cooperativa y en agradecimiento a los servicios que brindan las señoras barranquilleras la cooperativa otorga 60 gramos de oro semanal que se hace un equivalente en bolivianos de 15.000 bs por semana para que sea distribuido entre las barranquilleras

4.3. INCORPORACIÓN DE ADOLESCENTES AL TRABAJO DE LA COOPERATIVA MINERA

Para abordar el acápite de la incorporación de los adolescentes al trabajo de la "Cooperativa Minera Aurífera 16 de Julio Ltda." En la localidad de Mapiri es preciso contemplar algunos acápites necesarios.

Adolescentes cumpliendo jornada laboral en la Cooperativa 16 de Julio Ltda.

4.3.1. Proceso de Inserción de los Adolescentes

El proceso de inserción de los adolescentes al trabajo de la cooperativa minera Aurífera 16 de Julio Ltda. se realiza con mayor frecuencia en los meses de Noviembre y Diciembre cuando terminan las clases, en tanto el trabajo de voluntarios cargo al que postulan es un trabajo relativamente restringido porque existe una disposición a nivel institucional que los voluntarios no pueden exceder a nivel general de 25 personas. Situación que de manera indirecta frena la incorporación de todos los adolescentes que deciden incorporarse a trabajar en la Cooperativa.

Un aspecto que sobresale de la investigación realizada es la referida a la permanencia de los adolescentes que ingresan al trabajo, si bien muchos de ellos deciden incorporare al trabajo minero aurífero durante las vacaciones de fin de año, que conlleva los meses de Noviembre, Diciembre y Enero, algunos por los ingresos obtenidos deciden quedarse durante el año que se inicia, postergando sus estudios, ya que no se puede trabajar y estudiar al mismo tiempo.

Según las entrevistas sostenidas con algunos adolescentes durante el trabajo de campo se pudo conocer que no todos son originarios del lugar, existiendo u significativo número procedentes de las localidades aledañas, como ser: Conzata, Yani, Tipuani, Asunta y Puente Villa, siendo estos sujetos los que deciden permanecer más tiempo de lo que duran las Vacaciones, existiendo caso en los que su permanencia abarcó hasta dos años y más. Los siguientes fragmentos dan cuenta de lo afirmado:

> *"Yo soy de Yani mi tía me ha llamado para que le ayude durante el fin de año, como estoy ya de vacaciones, me animado y me venido hasta aquí, mis papás saben que estoy trabajando, cuando termine el mes de Enero o Febrero me iré de nuevo a mi casa para continuar con mis estudios"* **Entrevista a Savino, realizada el 10 de Enero 2016**

"En mi caso yo vengo de Asunta mi amigo me ha traído y me ha dicho que aquí se gana bien uno se puede juntar platita, por eso he venido, ya es más de un año que estoy trabajando parece que me quedare, porque estoy ganado bien y la socia que me ha contratado me trata bien, aparte de mi salario me reconoce por el trabajo dedicado que hago" **Entrevista a Ruben, realizada el 18 de Enero del 2016**

Para ingresar a la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda." en calidad de voluntario es preciso contar con el apoyo de algún socio o socia que solicite al Directorio el permiso correspondiente para la incorporación de uno o dos voluntarios. Ningún socio puede contratar a más de 2 voluntarios, y mucho más cuando son adolescentes, aunque la edad de trabajo ya ha disminuido de 14 a 12 años, e incluso en la ciudad los niños empiezan a trabajar a los 10 años.

En más de una vez se ha comprobado que la inserción de los adolescentes al trabajo de voluntarios en la cooperativa es por influencia o recomendación de amistades tanto de ellos mismos o de los padres que solicitan brindar u espacio para sus hijos a algún asociado que conocen.

4.3.2. Motivos de la Inserción

De acuerdo a la información obtenida durante proceso de a investigación se pudo determinar que los motivos que inducen a los adolescentes a incorporarse en el trabajo de la Cooperativa Minera Aurífera son diferentes, sobresaliendo los siguientes:

- Económicos
- Soledad
- Eludir responsabilidades Familiares
- Tener una nueva experiencia en la vida

a) Motivos inherentes a lo Económico

De acuerdo a la información recogida se puede afirmar que los adolescentes entrevistados en una significativo porcentaje señalaron que el motivo principal de su inserción laboral es de carácter económico, en tanto sus familiares no cuentan con los ingresos deficientes para cubrir los gastos de reproducción social de toda la familia impulsan a sus hijos a buscar trabajo para aportar al ingreso familiar.

Existiendo también situaciones que tan sólo requieren trabajar para cubrir sus gastos personales por que sus progenitores, ya no pueden hacerlo por varias razones sobresaliendo limitaciones de edad, de falta de empleo y por el costo que representa el cultivar en sus parcelas que poseen.

Los fragmentos que se obtuvieron de las entrevistas en profundidad respaldan lo manifestado:

> "*Me vine hasta aquí para ganar un dinero que pueda luego ayudar a mis padres, tengo varios hermanos que necesitan ropa, víveres y útiles para el colegio, ya mis papás ya no tiene dinero como antes, todo ha subido y no hay dinero que alcance"* **Entrevista a Jose realizado el 20 de Enero del 2016**
>
> *"Sabe señorita yo estor y trabajando aquí porque necesito dinero para vestirme para comprarme cositas porque en el colegio nos piden todo y a veces uno no tiene a quien pedir porque los papás ya no te pueden dar, yo soy el hermano menor, cuando eran jóvenes mis papás les daban todo a mis hermanos mayores, ahora ellos ya se han caso se ha ido por todo lado y de mi nadie se acuerda***" Entrevista a Luís, realizada el 15 de Enero del 2016**
>
> *Yo ya este es el segundo año que trabajo porque en mi casa mi mamá sola es la que trabaja para criar a mis hermanos, no tenemos plata para los gastos de ropa de libros incluso de comida porque ya todo es caro y no hay plata que alcance, por eso yo vengo a ganarme dinerito para mis familia, mi mamá no quiere dice que soy muy chico pero no importa hago bien mi trabajo de rejillero"* **Entrevista a Juan Carlos, realizada el 15 de Enero del 2016**

b) Motivos inherentes a la Soledad

Algunos adolescentes señalaron que el motivo principal para que se incorporen a la actividad laboral de la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio se debe principalmente porque quiere escaparse de la soledad, ya que sus hogares quedan en las diferentes comunidades y cuan do ellos van no hay nada que hacer y al no estar sus papás con tiempo para atenderlos, les dejan solos y para evitar su soledad prefieren trabajar, y ganar su dinero para sus gastos.

Estos adolescentes piensan que en sus casas no les extrañan ya que todo el año están fuera de sus casas, porque para estudiar viene a las localidades de Mapiri o Tipuani a estudiar viviendo solos o con algún familiar, teniendo en cuenta que sus papás de algunos son comerciantes o de otros, son personas mayores no se oponen ni reclaman por el trabajo que realizan sus hijos durante el fin de año.

Según las repuestas obtenidas se pudo conocer que algunos adolescentes provienen de familias monoparentales, situación por la que prefieren quedarse en Mapiri para trabajar y tener dinero para el próximo año. Los fragmentos que se presentan a continuación dan cuenta de lo expresado.

> *"Vengo aquí a trabajar para no estar solo en mi casa, mi mamá viaja todo el tiempo es comerciante y en mi casa se queda mi abuelo que es un viejito muy fregado, es sordito y anda gritando además el se duerme todo el tiempo entonces para que voy a ir, para estar solo sin que nadie me atienda y con quién conversar, por eso prefiero trabajar aquí y ya reuniendo mi dinero me iré a fin de este mes"* **Entrevista a Rodrigo realizada el 18 de Enero del 2016**

> *"Cuando mi amigo del colegio me aviso de este trabajo no pende nada y me vine directo a trabajar porque desde que mi Mamá se ha muerto mi casa ya no es la misma mi Papá se ha juntado con otra persona él ya tiene su familia y no le importa nada de mí, y para no sentirme solo prefiero venir aquí a trabajar, aunque es sacrificado el trabajo pero no importa, hago todo lo que puedo y hasta ahora me ha ido bien"* **Entrevista a Juan Jose realizada el 25 de Enero del 2016**

c) Motivos inherentes a Eludir Responsabilidades Familiares

En relación a este motivo algunos adolescentes señalaron que trabajan en la Cooperativa, porque no quieren asumir responsabilidades en sus casas, ya que según sus relatos, sus Padres les obligan a incorporarse en las tareas agrícolas, las mismas que según sus versiones son pesadas y sin ninguna remuneración.

Los adolescentes entrevistados dieron a conocer que prefieren ingresar a la actividad minera aurífera los fines de año porque el trabajo que realizan es remunerado y aunque sea sacrificado tiene su compensación, en cambio los trabajos que realizan en sus hogares no tiene ningún incentivo y más por el contrario la exigencia de sus progenitores es permanente y siendo adolescentes tienen poca tolerancia para aceptar las exigencias antes señaladas. Los fragmentos extraídos de las entrevistas sostenidas con los adolescentes dan cuenta de lo afirmado.

> *"El trabajo que vengo a realizar en la Cooperativa es para salvarme de las tareas que mi papá me señala en mi casa, cuando salgo de vacaciones lo primero que hace mi papá es hacer cumplir los trabajos que me impone que en mi chacra hay mucho que hacer y me obligan a cumplir tengo que trabajar sin descanso y lo peor que no me da nada a cambio, es un trabajo gratuito"*
> **Entrevista a Donato realizada el 18 de Enero del 2016**

> *"Prefiero quedarme en Mapiri y no regresar a mi casa porque seguro estoy que mi Papá de entrada me va a llevar al campo a trabajar sin descanso piensa que durante el tiempo de mis estudios no hacía nada por eso me exige que lo ayude con el trabajo agrícola, que es muy pesado a mí no me gusta"*
> **Entrevista a Gregorio realizada el 18 de Diciembre del 2015.**

d) Motivos inherentes a tener una Nueva Experiencia

En este acápite algunos adolescentes puntualizaron que su motivo principal para trabajar en la Cooperativa es tener una experiencia de trabajo, ya que muchos de sus amigos comentan sus experiencias y al no tener que contar se han opacado

frente a sus pares, razón por la que decidieron iniciar también con el desarrollo de una experiencia.

Este motivo expresado por algunos adolescentes guarda mayor relación con una actitud de demostración de su capacidad personal para asumir un trabajo, a manera de desafío en su condición de adolescente que está iniciando su vida de independencia social y económica temporal.

De acuerdo a las entrevistas sostenidas los adolescentes señalaron que al formar parte de un grupo de pares es fundamental la demostración de fuerza y de atributos propios ante los integrantes del citado grupo. Tal como afirman en los siguientes fragmentos:

> *"Cuando uno es joven quiere demostrar su valentía y también porque no decirlo la fuerza que tiene, por eso yo estoy trabajando para demostrar a mis amigos y también a mis hermanos la fuerza que tengo, además quiero que sepan que ya deje de ser niño y que ahora ya me gano mi propio dinero"* **Entrevista a Adalid realizada el 21 de Diciembre del 2015**

> *"El trabajo que realizo es una muestra de mi capacidad para enfrentar situaciones complicadas porque cuando somos adolescentes todo es cuestionable, y por eso me incorpore en el trabajo de la Cooperativa, quería saber cómo es trabajar y ganar su propio dinero, ahora ya sé que había sido interesante."* **Entrevista a Nelo, realizada el 18 de Enero del 2016.**

4.3.3. Jornada de Trabajo que cumplen

No obstante que en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda" la jornada laboral se la cumple en dos turnos de 12 horas cada uno, existiendo turnos que se llevan a cabo en la noche, los adolescentes que se incorporan al trabajo de voluntarios cumplen un gran número el turno de día cuya jornada abarca de 7 am a 19 pm. con un descanso de una hora a medio día para que puedan ir a almorzar, más concretamente de 12 y 30 a 13 y 30 pm., existiendo casos en los que existen

adolescentes que también sólo cumplen su trabajo los fines de semana, tal como se evidencia en el siguiente cuadro.

CUADRO N° 6

JORNADA LABORAL DE LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LA COPERATIVA 16 DE JULIO

JORNADA DE TRABAJO	CANTIDAD	PORCENTAJE
De 7 am a 19 pm	12	55
De 19 pm a 7 am	4	18
Solo fines de semana	6	27
TOTAL	**22**	**100**

FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

Según la información que se registra en el cuadro N°6 se puede evidenciar que el 55% de los voluntarios se desempeñan laboralmente en el turno de día vale decir de horas 7 am hasta las 19 pm. Por su parte el 18 % de los adolescentes entrevistados dieron a conocer que se desempeñan en el turno nocturno, ingresando a horas 19 pm hasta las 7 am, estos adolescentes que trabajan en este turno son los que poseen más edad, vale decir son los que se encuentran en el tramo de 17 a 19 años. Según la información que presenta el cuadro también se evidencia que existen adolescentes que tan sólo trabajan los fines de semana, alcanzando al 27% del total de la población empleada como voluntarios en la Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda”

La Jornada de Trabajo que cumplen los voluntarios guarda estrecha relación con las funciones que deben cumplir, por ejemplo los lavadores, los sifoneros y los rejilleros solo pueden desempeñar su trabajo durante el día.

Es importante que se tome en cuenta que la Cooperativa establece entre sus normas que los adolescentes que se incorporan a las labores de los voluntarios deben cumplir tareas adecuadas a su edad, en tal virtud no asumen trabajos forzados o que puedan amenazar su integridad física.

4.3.4. Tareas que Asumen a lo largo de la Jornada

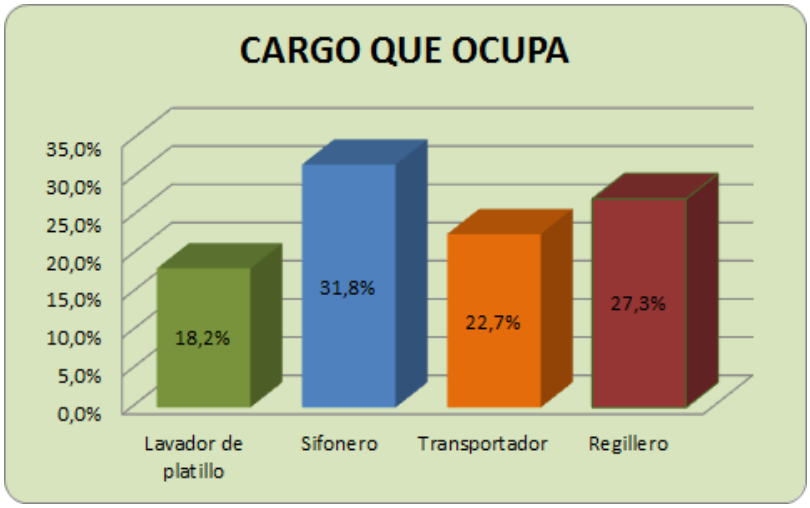
CUADRO NRO. 7

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN EL CARGO QUE OCUPAN

CARGO QUE OCUPA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Lavador de alfombra	4	18.2%
Sifonero	7	31.8%
Transportador	5	22.7%
Rejillero	6	27.3%
TOTAL	**22**	**100%**

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS, 2015

GRAFICO NRO. 6



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS, 2015

En este acápite se puede establecer que cada uno de los voluntarios de acuerdo a las funciones propias del cargo, asumen tareas que guardan correspondencia con el puesto de trabajo, así por ejemplo los sifoneros son los que cumplen la labor de dotar agua para el lavado de la carga, para lo cual deben vigilar que los recipientes del lavado estén totalmente limpios y que las bombas de agua estén en funcionamiento, al igual que las mangueras que no tengan desperfectos.

Por su parte los lavadores deben garantizar que la Zaranda este en perfectas condiciones para proceder al lavado de la carga que transporta y deja la volqueta después de recoger todo lo que la pala excavadora genera.

Asimismo los rejilleros también deben asumir sus funciones garantizando que las rejillas para realizar el alza del mineral deben estar en condiciones para el proceso de recuperación del oro, aclarando que el alza no lo realizan los rejilleros sino tan solo lo desarrollan los socios en presencia de las autoridades de la Cooperativa o en presencia de un miembro de uno de los Comités ya sea de Administración o de Vigilancia.

4.3.5. Ingresos que Obtienen

Según las respuestas vertidas tanto por los socios empleadores como por los propios adolescentes en cuanto a los ingresos que perciben los voluntarios en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda". el monto está fijado por asamblea General y por tanto todos deben cumplir, siendo la responsabilidad de los Controles de punta el verificar si se está cumpliendo, ya que existe una sanción para aquellos casos en los que se incumpla lo normado.

El pago a los voluntarios es de 130 bolivianos por día, y estos pagos lo realiza la cooperativa los días domingos por la mañana ya que el trabajo de los voluntarios es menos exigente que el que desempeñan los representantes.

A continuación se presenta el detalle de montos que obtiene como ingresos mensuales que obtienen los adolescentes que trabajan como voluntarios en la Cooperativa.

CUADRO N° 8

INGRESOS MENSUALES QUE OBTIENEN LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LA COPERATIVA 16 DE JULIO

MONTOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
520 - 1.040	6	27.5
1.041 - 1.564	4	17.5
1.565 - . 3.120	12	55.0
TOTAL	**22**	**100%**

FUENTE: ELABORACON PROPIA EN BASE A ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 2015

De acuerdo al detalle de la respuestas obtenidas se puede afirmar que el 27.5% de los entrevistados señalaron que perciben mensualmente ingresos que fluctúan entre los 520 a los 1040 por que tan sólo cumplen el trabajo los fines de semana.

De igual manera el 17.5% dieron a conocer que el monto de sus ingresos se encuentra entre Bs. 1042 a 1564 porque justamente son los que trabajan todos los días pero tan solo 15 días del mes.

Observándose que el 55% de los entrevistados son los que trabajan todos los días durante el mes completo, vale decir son los voluntarios que durante 30 días desempeñan sus labores.

Analizando las respuestas obtenidas se puede establecer que los montos son diferenciados por los días de trabajo no por la actividad que realizan por tanto es importante puntualizar que los adolescentes que se incorporan al trabajo de voluntarios en la cooperativa perciben su salario por el trabajo que realizan, ale decir si un día no asisten no perciben ningún monto, no es un salario mensual el que poseen sino es un ingreso por día trabajado.

Sin embargo los adolescentes no se dan cuenta de este mecanismo de explotación que sufren por que ellos se sienten satisfechos con los ingresos que perciben tal como lo afirman en los siguientes fragmentos de las entrevistas sostenidas.

> *"El dinero que me pagan es suficiente para cubrir mis gastos mensuales incluso alcanza para mandar a mis hermanos, a veces les compro algo y les mando, yo estoy conforme con lo que gano"* **Entrevista a Jhonatan, realizada el 18 de Enero del 2016**
>
> *"En realidad señorita mi salario que tengo es bueno porque es sufi para mis gastos, estoy tranquilo con lo que me dan semanalmente y me junto para que*

en el mes sea hartito, solo saco para mi comida del día" **Entrevista a Juan realizada el 21 de Diciembre del 2015**

4.3.6. Destino de los Ingresos

Por las respuestas obtenidas a lo largo de las entrevistas sostenidas, se pudo conocer que los adolescentes que trabajan como voluntarios en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda" sus ingresos lo destinan a la compra de ropa en primer lugar, entre las prendas de vestir que adquieren son principalmente tenis, pantalones y poleras, asimismo otro grupo de adolescentes señaló que sus dinero lo invierte a parte de la ropa en compra de materiales de estudio para el año siguiente, para que no tenga dificultades.

Existe también otro grupo de adolescentes que señaló puntualmente que sus ingresos son para ayudar a sus familias ya que proviene de familias monoparentales y manifiestan que sus madres no pueden cubrir con todos los gastos de la familia. Este grupo de adolescentes puntualizan que sería bueno que aumenten los montos del salario diario que les cancelan porque pese a que sumando pareciera un monto aceptable, señalaron que en el mercado todo sube y a veces ya no les alcanza para comprar todo lo que tiene planificado. Los testimonios recogidos respaldan las manifestaciones vertidas por los adolescentes:

"Cuando uno nunca ha tenido dinero el monto que le pagan semanalmente ya es algo bueno porque ya tenemos nuestra platita que nadie nos va a quitar, y lo más lindo es que nosotros somos dueños y decidimos que cosas podemos comprarnos." **Entrevista a Fernando realizada el 21 de Diciembre del 2015**

"Cuando uno gana su dinero es muy bueno porque ya no tiene que pedir a nadie y peor cuando sabes que en tu casa no hay, y es muy triste que todos en la casa nos quedemos con el antojo o deseo de tener algo, yo hablo por mis hermanos que desean muchas cosas y mi mamá no puede darles porque apenas gana para la comida, por eso yo vengo a trabajar ya dos años seguidos" **Entrevista a Luis, realizada el 15 de Enero del 2016**

"Mi plata la destino para comprar mis cosas personales, como mi ropa, mi celular ahora ya tengo incluso me compre una cama para que vengan mis parientes cuando lleguen de mi comunidad". **Entrevista a Raúl, realizada el 18 de Enero del 2016.**

4.5. PERCEPCIONES QUE POSEEN LOS ADOLESCENTES QUE SE DESEMPEÑAN EN LA COOPERATIVA MINERA AURÍFERA 16 DE JULIO RESPECTO A SU TRABAJO.

Para completar el estudio referido a las condiciones en las que desarrollan su trabajo los adolescentes como voluntarios en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda" fue preciso el abordaje de las percepciones que poseen los sujetos sobre el trabajo que realizan, puntualizando los riesgos que enfrentan como también las ventajas o beneficios que les representa.

4.5.1. Percepciones respecto a los Riesgos que genera el Trabajo

Considerando que el trabajo de la minería representa ciertos riesgos para la salud y para la vida propia de los trabajadores que se desempeñan en este ámbito, se ha determinado según opiniones directas las percepciones que poseen los adolescentes respecto a los riesgos que enfrentan durante el desenvolvimiento cotidiano en su fuente laboral, siendo las expresiones las siguientes:

"Todos hablan que el trabajar en la minería es muy riesgoso, hasta dicen que ya no se puede salir de esta actividad, sin embargo yo trabajo sin mayor problema, este es mi segundo año que vengo a la cooperativa y gracias a Dios no me ha pasado nada"" Entrevista a Julián, realizada el 18 de Enero del 2016

"Desde que decidí incorporarme a este trabajo, no he tropezado con ningún problema, tan sólo mis manos me han dolido mucho será tal vez por el agua que a diario tengo contacto por que lavo el mineral y lo que sacamos vamos pasando al administrador de la Cooperativa, tal vez puede ser reuma en las manos a tiempo todo se cura" **Entrevista a Raúl, realizada el 18 de Enero del 2016.**

4.5.2. Percepciones respecto a los Beneficios que genera el trabajo

En este acápite los adolescentes entrevistados brindaron sus opiniones respecto a los beneficios que genera el trabajar como voluntarios en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda" sobresaliendo las siguientes manifestaciones:

> *"El trabajo que desarrollo en la cooperativa me permite cubrir mis gastos de alimentación, vestimenta y materiales de estudio, para todo el año por eso estoy satisfecho porque todo lo que no podía comprarme ahora puedo tenerlo"* **Entrevista a Ernesto realizada el 21 de Diciembre del 2015**
>
> *"Desde que trabajo puedo apoyar a mi familia, puedo cubrir los gastos de mis estudios y además puedo asegurar mi cuarto porque yo vengo desde la Asunta y vivo en alquiler, por eso lo que gano me ayuda mucho y además yo estoy contento de tener mi propio dinero"* **Entrevista a Esteban realizado el 20 de Enero del 2016**
>
> *"En realidad es una satisfacción tener un trabajo, tener su propio dinero y mucho más que uno se gane con el sudor de la frente yo estoy feliz de trabajar como voluntario"* **Entrevista a Raúl, realizada el18 de Enero del 2016.**
>
> *El tener un salario hoy en día cerca del lugar donde uno vive es satisfactorio porque permite reunir dinerito para cubrir los gastos que no tiene, por eso yo diría que es bueno trabajar en la Cooperativa Minera Aurífera "16 de Julio Ltda."* **Entrevista a Julián, realizada el 18 de Enero del 2016**

A manera de síntesis se puede puntualizar que el trabajo que realizan los voluntarios constituye un trabajo satisfactorio desde la percepción de los sujetos, vale decir que

los adolescentes que se insertan en actividad minera cooperativizada, encuentran más razones de satisfacción, minimizando los riesgos que con lleva su desempeño.

En la medida que son adolescentes, que en un mayor porcentaje están experimentando por primera vez una relación laboral que le genera ingresos económicos, que les permite satisfacer sus necesidades básicas, sus opiniones han priorizado lo positivo restando importancia a los aspectos negativos que sin duda tiene el trabajo de voluntario sobre todo para la salud de los sujetos involucrados.

CAPITULO V
CONCLUSIONES

5.1. CON RELACION A LA PROBLEMATICA

- Dada la crisis económica que enfrenta en país expresada en la ausencia de empleo, el trabajo de niños, niñas y adolescentes en la minería constituye una salida a la búsqueda de ingresos, sin tomar en cuenta que constituye un caso indudable de trabajo infantil peligroso y como tal ha sido comprendido entre las llamadas Peores Formas de Trabajo Infantil cuya erradicación requiere de una política nacional a ser adoptada por el Estado boliviano, en el marco de la Convención de los Derechos de los Niños y los Convenios de la OIT 138 (sobre la edad mínima de admisión en el empleo) y 182 (sobre acción sobre acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil), todos ellos ratificados por el país.

- El estudio realizado permite afirmar la necesidad de contar con una política de desarrollo sostenible de la pequeña minería y de las cooperativas mineras, mecanismo que favorecería el desenvolvimiento de las enormes posibilidades de este sector para contribuir a la generación de empleo productivo en condiciones aceptables que beneficien el aprovechamiento de recursos naturales, el desarrollo de las economías locales y rurales, la generación de divisas y la contención de la migración a las grandes ciudades o a zonas de cultivos ilícitos

- Es importante puntualizar que los resultados obtenidos a lo largo del estudio permiten afirmar la necesidad de diseñar estrategias dirigidas a favorecer un desarrollo sostenible de la pequeña minería y de las cooperativas mineras previa revisión de la legislación nacional relativa a este sector, para establecer regulaciones apropiadas a sus características y asegurar un régimen aplicable de derechos y obligaciones. En este marco, es indispensable fortalecer la administración minera para atender las

necesidades de este sector y establecer mecanismos de fiscalización y control del cumplimiento de las normas, entre ellas la prohibición del trabajo de niños y adolescentes.

5.2. CON RELACION A LOS ACTORES SOCIALES

- La Cooperativa Minera Aurífera “16 de Julio Ltda.” al interior de sus estructura de funcionamiento contempla la existencia de personal asalariado que coadyuve el trabajo de los socios, entre los figuran los representantes y los voluntarios, cargos en los que generalmente se emplean las personas de las comunidades aledañas a Mapiri, asignando un salario diferenciado en tanto el trabajo que realizan cada uno d estos grupos poblacionales también es diferente en cuanto a esfuerzo e intensidad.

- Los adolescentes que se insertan a la actividad económica minera cooperativizada, asumen el cargo de voluntarios, quienes se desempeñan como sifoneros, lavadores, y rejilleros, cuyo trabajo lo realizan en la jornada laboral que contempla el cumplimiento de 12 horas de trabajo con una simple interrupción de un hora destinada al almuerzo.

- Los socios que emplean voluntarios son responsables de cancelarles su salario ya sea de manera semanal o mensual, estando prohibidas las faltas y ausencias repentinas sujetas a descuento, dando cumplimiento al contrato suscrito entre ambas partes al inicio del trabajo.

5.3. CON RELACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES

- Según la información proporcionada y observada a lo largo de la investigación se puede afirmar que los adolescentes trabajan con agua en la zaranda por encargo de los socios, que los contratan. Situación que

conlleva a la larga al deterioro de la salud de los adolescentes y a manifestarse cuadro reumáticos. Muchos de ellos no visualizan esta dolencia y aceptan plenamente el acceso a su fuente laboral.

- Por la información recogida y verificada mediante la observación, se puede afirmar que las jornadas laborales son muy largas y tensionantes, porque ingresan a la 7 am hasta las 19 pm con un simple descanso de media hora que se toman a medio día para ir a almorzar.

- Los adolescentes tienen que trabajar con el líquido elemento como es el agua peor en este rubro de la economía en el que se requiere de agua para el lavado de la carga que luego la transporta desde el lugar de la excavación hasta la zaranda donde se lleva a cabo el lavado de la carga y luego del lavado general se pasa a otra instancia para el lavado especifico de lo que quedó en la zaranda.

- Un aspecto sobresaliente del trabajo de investigación llevado a cabo, es que los voluntarios no gozan del seguro de salud, situación que conlleva a una atención personal en caso de enfermedad o de algún accidente que pueda enfrentar.

- No obstante a la existencia de riesgos que pueden enfrentar los adolescentes a lo largo de la implementación de sus trabajo, ellos manifestaron estar satisfechos con la labor que realizan y con el ingreso que perciben, mismo que desde su opinión les permite cubrir sus requerimientos de orden personal, e incluso en algunos casos les permite coadyuvar a los gastos que poseen sus familias.

BIBLIOGRAFIA

BARRAGAN Rossana .2003. *Guía para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación.* Serie. PIEB. La Paz Bolivia

LOZANO Vicente Agustín. 2014. *Teoría de Teorías sobre la Adolescencia.* Revista Última década. Voi. 22 no. 40. Santiago.

MUTIS Fabiola. 2006. *Trabajo Infantil y Familia. Consecuencias del Trabajo Infantil.* Universidad Internacional de la Rioja. Chile.

NACIONES UNIDAS. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2012. *Información Estadística y Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil* (SDIMPOC. OIT Uruguay.

Naciones Unidas. 2013. *El Trabajo Infantil* comienza a Edades cada vez más Tempranas. Naciones Unidas en Bolivia. La Paz, Bolivia.

ORDÓÑEZ Bustamante, Dwight. 2012. *El Trabajo Infantil y sus Consecuencias"*. Asociación Misionera de educadores Alfredo Bravo AMEDUCAB. Argentina.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).2016 *¿Qué se Entiende por Trabajo Infantil?*. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), 2012. *¿Qué se Entiende por Trabajo Infantil?* Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil IPEC. 2012.

OIT Organización Internacional del Trabajo 2014; *"Educación obrera para el trabajo decente"*; 2014. Argentina.

SUREDA García Inmaculada. 1998. *Autoconcepto y adolescencia. Una línea de intervención psicoeducativa.* Educación y Cultura. España

UNICEF, "*Trabajo Infantil freno al Desarrollo, Panorama General y Políticas para su Erradicación".*

UNICEF. 2004. *Buscando la Luz al Final de Túnel. Niños, Niñas y Adolescentes en la Minería Artesanal de Bolivia.* UNICEF. OIT.

VILLENA Rolando. 2014. Publicado por periódico El Deber de 13 de septiembre de 2014. Santa Cruz. Bolivia.

VINUEZA María Fernanda. 2016. *Trabajo Infantil.* Humanium juntos por los derechos de los niños. ONG Internacional.

YAPU Mario. 2006. *Pautas Metodológicas para Investigaciones Cualitativas y Cuantitativas en Ciencia Sociales y Humanas.* Serie PIEB. La Paz Bolivia

ANEXOS

La imagen hace referencia a jóvenes lavando en batea en la hora de descanso de los socios de la cooperativa

La imagen muestra el trabajo que desempeña la retroexcavadora en el desmonte de la tierra para su posterior lavado del mineral

La imagen hace referencia al lavadero de la cooperativa 16 de Julio que esta ubicado en la playa que es el segundo puesto de trabajo

Ellos son niños lavando tierra en las tradicionales bateas hijos de los trabajadores de la cooperativa en sus tiempos libres es en el que ayudan a sus padres con la Barranquilla

Adolescente sacando la tierra de la posa para su posterior lavado

La imagen nos muestra la administración de la cooperativa 16 de Julio Ltda. donde se hacen las distintas reuniones, asambleas, etc.

La foto muestra la cancha de la cooperativa 16 de Julio donde se efectuan muchos campeonatos deportivos durante el año.

“VULNERABILIDAD DE LOS ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN LAS COOPERATIVAS MINERAS AURIFERAS DE MAPIRI”

Para la elaboración de mi perfil de tesis aborde principalmente las condiciones de trabajo que desarrollan los adolescentes en la Cooperativa 16 de julio, Comunidad Ventanillani ubicada en el municipio de Mapiri provincia Larecaja séptima sección del Departamento de La Paz.

Bolivia ha sido considerado tradicionalmente un país minero desde el periodo colonial, la actividad minera ha sido permanente y significativa tanto para la vida económica, social y política del país. Pero igualmente desde su origen la explotación de minerales ha sido sinónimo de trabajo duro de grandes riesgos y sacrificios para los mineros y sus familias.

En este contexto, en trabajo de niños, adolescentes en la minería no es un fenómeno nuevo, el ingreso precoz al trabajo infantil se encuentra vinculado a condiciones de pobreza y vulnerabilidad social perdiendo su capacidad económica y cultural de contención. Esta situación de vulnerabilidad presenta exclusión social, donde disminuyen las posibilidades reales de alcanzar niveles de vida dignos.

Es en este ámbito que se justifica la realización del estudio porque permitirá conocer de manera directa y especifica la situación de los trabajadores voluntarios de las cooperativas más concretamente de la localidad de Mapiri donde son los adolescentes los que se desempeñan laboralmente en este rubro de la minería cooperativizada, identificando las condiciones de explotación laboral que enfrentan los adolescentes en su actividad económica que desarrollan en la cooperativa minera aurífera 16 de julio para así promover acciones dirigidas a evitar los mecanismos de explotación a los que cotidianamente están expuestos y también es importante determinar las percepciones que poseen los adolescentes de dicha cooperativa en relación a sus condiciones de trabajo para la generación de ingresos económicos para él y sus familias