

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS**



TESIS DE GRADO

**“MECANISMOS JURÍDICOS PARA EL MEJORAMIENTO DEL
REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES, Y CONTROL,
SUPERVISIÓN CONTINUA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS
NORMAS SOCIOLABORALES”**

(Tesis para Obtener el Grado de Licenciatura en Derecho)

Postulante: Miguel Ángel López Lemus

Tutor : Dr. Hernán Clavel Salazar

**La Paz-Bolivia
2013**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a mi abuelo Heriberto Lemus Gutiérrez quien trabajo durante treinta años como conductor y mecánico de tranvías en E.N.F.E., que de sus vivencias y pensamiento proletariado nació esta idea plasmada en esta Tesis en materia Sociolaboral.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco con mucha énfasis a mi Familia, quienes me apoyaron en el día a día del desarrollo investigativo de esta Tesis Sociolaboral, donde me incentivaron cuando pensé desanimarme y decaer, paralelamente a la ayuda del Dr. Hernán Clavel Salazar, mi Tutor, que me asesoro a un nivel Jurídico Científico, estableciendo un criterio cabal y critico de mi investigación.

RESUMEN ABSTRACT

La presente investigación busca establecer Mecanismos Jurídicos Sociolaborales fortalecidos y nuevos, concentrados en dos elementos inherentes al control y vigilancia normativa en Materia Laboral, expresadas en el Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., y la Inspectoría de Trabajo, ambas concebidas y plasmadas en un texto normativo ya vigente, pero con una mínima acción eficaz de prevención, vigilancia y coerción laboral. Básicamente lo que se quiere es un trabajo conjunto y nuevo, entre sus áreas interministeriales, dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Boliviano.

Esta Tesis recomienda buscar mejorar el Registro de Empleadores, con recomendaciones dadas en esta investigación, lo que generara que se alcance a mediano y largo plazo a Empleadores Informales en especial, los que por su condición dan paso al trabajo precario, donde los mismos trabajadores, en todo los rubro, son abusados en su derechos laborales, sin olvidar a Empleadores Formales y sus negocios.

A su vez, para establecer un control, supervisión continua del debido cumplimiento de estas normas sociolaborales del país, es necesario mejorar también la Inspectoría de Trabajo, a quien se recomienda darle más competencias, facultades, en general esas herramientas con las que pueda establecer un trabajo preventivo y coercitivo de acción, tanto en fuentes Laborales informales y formales. Para este trabajo es necesario un renovación tanto normativo e institucional, para ambas entidades encargadas de hacerlo, sistemáticamente estableciendo un trabajo conjunto, pero con la necesidad de

dotarle de los recursos humanos y económicos necesarios, que deben ser erogados por el Estado.

La investigación también expresa un análisis a elementos perjudiciales vigentes que son la enfermedad jurídica que afecta al debido cumplimiento y aplicación de las normativas sociolaborales del país, empezando por una dispersión normativa laboral, desmitificación intimatoria de sus instituciones por parte de los empleadores en general, seguida de una anomia jurídica social, que suma a una desprotección sobre las Trabajadora e Trabajadores en subordinación.

Estos son los criterios recogidos de una problemática cabal, diaria, y aun latente como es las vulneraciones a los derechos laborales, en rango por lo menos mínimo, de los trabajadores, los cuales a pesar de existir un ente y normas protectoras estas no son ni eficaces, ni eficientemente articuladas ni activadas.

Miguel Ángel López Lemus

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	1
Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen Abstract.....	4
Índice.....	5
Diseño de Investigación	
1. ENUNCIADO DEL TEMA DE TESIS.....	10
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
3. PROBLEMATIZACIÓN.....	12
4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS.....	13
4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.....	13
4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	13
4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	13
5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN DE LA TESIS.....	14
6. OBJETIVO DEL TEMA DE TESIS.....	16
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
7. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN DE TESIS.....	17
7.1. MARCO HISTÓRICO.....	17
7.2. MARCO TEÓRICO.....	19
7.2.1. Marco teórico General.....	19
7.2.2. Marco Teórico Específico.....	19
7.3. MARCO CONCEPTUAL.....	21
7.4. MARCO JURÍDICO.....	26
8. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	28
8.1. VARIABLES.....	29
8.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	29
8.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	29
8.2. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	29
8.3. NEXO LÓGICO.....	30
9. MÉTODOS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN.....	30
9.1. MÉTODOS.....	30
9.1.1.1. GENERALES.....	30
9.1.1.2. ESPECÍFICO.....	30
10. TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN.....	31
INTRODUCCIÓN.....	32

CAPITULO I	
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL CON REFERENCIA A SUS FORMAS DE CONTROL POR PARTE DEL ESTADO.....	39
1.1. SURGIMIENTO DEL DERECHO DE TRABAJO.....	39
1.1.1. BREVE PANORAMA HISTÓRICO ANTES DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO DE TRABAJO.....	39
1.1.2. LEYES QUE DIERON BASE PARA EL DERECHO DE TRABAJO EN LA HISTORIA.....	43
1.2. PRELUDIO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DURANTE LA COLONIA Y LA REPUBLICA EN BOLIVIA.....	49
1.3. INICIO DEL DERECHO DE TRABAJO COMO UNA LEGISLACIÓN EN BOLIVIA.....	54
1.4. LAS PRIMERAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y CONTROL DE LAS NORMAS LABORALES.....	56
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO.....	64
2.1. POSITIVISMO JURÍDICO CON RELACIÓN A LA NORMA LABORAL.....	64
2.2. EL DERECHO CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL	71
2.3. DERECHO LABORAL.....	73
2.4. SEGURIDAD SOCIAL UN TEMA RELEGADO.....	78
2.5. CRITERIOS, TEORÍAS PARA LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.....	81
2.5.1. EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD Y SU BASE TEÓRICA.....	81
a) Carácter de Orden Público.....	82
b) Vicio del Consentimiento.....	82
2.5.1.1. Problemas que se presentan con la Irrenunciabilidad.....	83
a) Titular del derecho a la irrenunciabilidad.....	83
b) Naturaleza de la Norma a renunciar.....	83
2.5.1.2. Tipos de Derechos en Materia Laboral que beneficia al Trabajador.....	84
a) Derechos Adquiridos.....	84
b) Derechos que pueden renunciarse	84
2.5.1.3. Desde cuando comienza la Irrenunciabilidad.....	84
2.5.1.4. La Regla de la Norma más Beneficiosa.....	85
2.5.1.5. Control de las Normas del Trabajo.....	87
2.6. TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG.....	89
2.7. RELACIONES LABORALES EN EL SIGLO XX.....	92
2.8. LA NORMA COMO TAL A LA NORMA SOCIOLABORAL.....	100
2.8.1. LA NORMA PERVERSA QUE AFECTA A LA NORMA SOCIOLABORAL....	105
2.9. LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA ACTUALIDAD.....	110
2.9.1. GLOBALIZACIÓN, TRABAJO Y SALUD EN LA INSPECCIÓN LABORAL...	111
2.9.2. LOS SINDICATOS Y LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	122
2.9.3. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y LA ECONOMÍA INFORMAL.....	125
2.9.3.1. Trabajo Doméstico (Empleados o Empleadas Del Hogar).....	129
2.9.3.2. Trabajo Rural.....	130

2.9.3.3. La Micro y Pequeña Empresa.....	131
2.9.3.4. Actividades de Personas o Empresas que no están reguladas por las Leyes Laborales	132
2.9.3.5. Problemas que presenta la Economía Informal para la Inspección del Trabajo	135
CAPITULO III	
MARCO JURÍDICO.....	140
3.1. ASPECTOS CONSTITUCIONALES DE BOLIVIA CON RELACIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	140
3.2. LA LEY GENERAL DE TRABAJO DE BOLIVIA Y SUS FORMAS DE CONTROL, SUPERVISIÓN DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES.....	152
3.3. ESPECIFICACIONES DE CONTROL QUE EMANA EL DECRETO REGLAMENTARIA DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO.....	160
3.4. EL ROL NORMATIVO DE INSPECCIÓN EN LA LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR.....	164
3.5. LEY Nº 2450 DEL 9 DE ABRIL DE 2003 Y SU MECANISMO JURÍDICO EN CUANTO A LA IMPLICANCIA PROTECCIONISTA.....	170
3.6. OBLIGATORIEDAD DE LAS LEYES SOCIALES	172
3.7. EL DECRETO SUPREMO Nº 20255 DEL 24 DE MAYO DE 1984, Y SU MECANISMO DE CONTROL.....	175
3.8. OTROS MECANISMOS JURÍDICOS PROTECTORES DEL TRABAJADOR....	176
3.9. REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES Y SU REGLAMENTACIÓN.....	177
3.9.1. DECRETO SUPREMO Nº 0288 DE 9 DE SEPTIEMBRE 2009, SOBRE EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES.....	177
3.9.2. RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 704 SOBRE LA REGLAMENTACIÓN DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES.....	180
3.10. EL ACTUAL REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DE BOLIVIA.	186
3.11. MECANISMOS JURÍDICOS DADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO O.I.T.....	195
3.11.1. DESCRIPCIÓN DEL CONVENIO Nº 81.....	196
3.11.2. RECOMENDACIÓN DEL CONVENIO Nº 81, 82 Y PROTOCOLO DEL CONVENIO Nº 81.....	199
3.11.3. CONVENIOS RELATIVOS A LA PROTECCIÓN DE LAS NORMAS LABORALES A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.....	201
3.12. DERECHO COMPARADO.....	204
3.12.1. LEGISLACIÓN MEXICANA.....	204
3.12.2. LEGISLACIÓN DE PERÚ.....	212
3.12.3. LEGISLACIÓN DE CHILE.....	220
3.12.4. LEGISLACIÓN ARGENTINA.....	227
3.12.5. LEGISLACIÓN URUGUAYA.....	233
3.13. PROYECTO DE LEY LABORAL EN BOLIVIA.....	238
CAPÍTULO IV	
MARCO PRÁCTICO.....	242
4.1. TIPOS DE REGISTRO ACTUALES INHERENTES AL TEMA DE LOS EMPLEADORES	243
4.2. CANTIDAD DE TRABAJO EN SUS DIVERSAS CLASES Y MODALIDADES EN LAS CIUDADES DE LA PAZ Y EL ALTO.....	248

4.2.1. LAS FUENTES LABORALES GENERADORAS DE EMPLEO PRECARIO..	255
4.3. REPORTES DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES, Y ACCIDENTES DE TRABAJO.....	258
4.4. PRECARIEDAD LABORAL A CAUSA DE LOS MECANISMOS DEFICIENTES DE CONTROL JURÍDICOS EN MATERIA LABORAL.....	260
4.4.1. TESTIMONIO DE UN TRABAJADOR DE UN EMPLEO PRECARIO.....	266
4.5. ENTREVISTA REALIZADA AL LIC. CARLOS SAINZ, INSPECTOR DE TRABAJO Y OTROS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE BOLIVIA.....	267
4.6. SONDEO CUALITATIVO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES.....	272
4.6.1. ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES EN SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA.....	274
4.6.2. ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADORES.....	289
4.7. ANÁLISIS DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES.....	307
4.8. ANÁLISIS DE LA REGLAMENTACIÓN VIGENTE DE LA INSPECTORIA DE TRABAJO BOLIVIANO.....	313
CONCLUSIONES.....	319
RECOMENDACIONES.....	324
i. PROPOSICIONES ADECUADAS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS ENCONTRADOS EN EL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES.....	324
a) Actualizar, introducir, unificar y Complementar Normas de Reconocimiento Legal y Control en la Ley General De Trabajo y Normas Anexas.....	325
b) Mejoras al Registro Obligatorio De Empleadores.....	326
c) Mejoras al Reglamento de Inspectoria de Trabajo, dado por la Resolución Ministerial N° 346/87.....	328
d) Publicidad de la norma sociolaboral de Bolivia.....	331
e) Actuación Conjunta.....	332
ii. MECANISMOS ADECUADOS PARA VIABILIZAR LAS SUGERENCIAS DE SOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	332
iii. PROBLEMAS QUE NO SE LOGRAN RESOLVER EN MATERIA DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES.....	340
iv. BASES DEJADAS PARA OTRA INVESTIGACIÓN.....	341
BIBLIOGRAFÍA.....	344
SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	350
ANEXOS.....	351

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIADO DEL TÍTULO DE TEMA

“MECANISMOS JURÍDICOS PARA EL MEJORAMIENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES, Y CONTROL, SUPERVISIÓN CONTINUA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES”

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El carácter laboral que contiene este tema, denota que en la sociedad por parte de una persona, busca que en su entorno de trabajo contenga el respeto básico a la **normativa sociolaboral**, es decir, un trabajador en cualquier nivel busca tener cubierta el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales, que se resume, se plasma con un contrato de trabajo, ya sea permanente, a plazo, de obra, etc., en cualquiera de sus modalidades, para así tener una seguridad jurídica.

El identificar el problema básico que se desarrolla cada vez más en la actualidad, es observar la vulneración de los derechos que tiene el trabajador, por parte del empleador, que por obtener ganancias, vulnera la normativa laboral, digamos en algunos casos involuntariamente, siendo que el trabajador por proteger su permanencia en esa fuente laboral, deja que siga ese abuso a su esfuerzo.

Mostrar que los empleadores, al tener un trabajador en dependencia, en cualquier rubro, de manera indiscriminada incurre en contratar a personal sin tener un contrato, y si lo tiene, aunque este fuere verbal, de manera astuta no se lo cumple por parte del contratante, entrando en abuso del horario de trabajo, horas extras, sin que esta se remunere adecuadamente o que no se lo pague, trabajo en días no laborales, no contar con los medios, material, instrumentos, vestimenta de trabajo adecuados, otorgar trabajos que no estén consignados en sus funciones primordiales, siendo que tampoco se los remunere esa inversión de fuerza extra.

Lo más preocupante es que no estén afiliados a un Seguro Salud, mucho menos de previsión, como lo es la Jubilación, por excusa de no tener recursos suficientes por parte de los empleadores, e incurriendo en no informar adecuadamente a su o sus trabajadores de sus beneficios, negando un derecho constitucional. Se dice que en Bolivia la fuerza laboral está constituida por una unidad económica que comprende la micro, pequeña y mediana empresa, y de ello estas no cuentan con un ambiente laboral adecuado en todas sus características que la ley les exige en Bolivia.

De hecho hay la normativa expresada en simple papel, la que no es debidamente ejecutada, o de alguna manera es vulnerada, por ello es necesario plasmar, primero un mejoramiento al Registro Obligatorio de Empleadores, para que así se cuente con un listado total y completo de las fuentes laborales en donde existan uno o más trabajadores, con esto se podrá realizar, por la Inspectoría de Trabajo, un mejor control, usando ese mismo registro, evitando generar el abuso indiscriminado de los trabajadores en dependencia o subordinación.

3. PROBLEMATIZACIÓN

¿Por qué el Registro de las fuentes de trabajo en sus diversas clases y modalidades, dirigido a Empleadores, no es eficaz y eficiente?

¿Por qué no hay un control permanente y externo eficiente ambulatorio de estas fuentes laborales en sus diversas clases y modalidades?

¿Qué y como hace el Ministerio de Trabajo para controlar a las fuentes laborales en sus diferentes clases y modalidades?

¿Cómo controlar que estas fuentes laborales cumplan con las normativas sociolaborales?

¿Qué se requiere para mejorar el actual Registro de Empleadores, y se haga control, supervisión continúa del cumplimiento de las normas sociolaborales por parte de la Inspectoría de Trabajo?

¿Cómo se puede incorporar esta propuesta a la Ley General del Trabajo Boliviano, y normas anexas?

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LA TESIS

4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

Para el desarrollo de este tema estará al amparo del **Derecho Laboral**, tomando en cuenta que contendrá acápites de los que es la Seguridad Social, siendo que de estas dos ramas estará la normativa y principios vigentes, para que se de las bases jurídicas para formular posibles respuestas a la solución de la problematización que se plantearon anteriormente.

4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Principalmente se tomara como punto de partida el departamento de La Paz, Provincia Murillo, en las Ciudades de El Alto y La Paz, en zonas industriales, o de comercio permanente y en auge, lugares donde están personas trabajando de forma dependiente o subordinada.

4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Con relación al tiempo, se tomara las gestiones 2007 al 2011 hasta el mes de Marzo, siendo un periodo de tiempo prudente para recopilar información.

5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN DE LA TESIS

En la problematización identificamos vulneraciones que desde épocas pasadas se han ido desarrollando en contra del trabajador boliviano, es decir, que en esa fuentes de trabajo de gran escala, como son las empresas industrializadas, hasta un taller, con uno o dos empleados en dependencia, donde se genera que no se respeten esos derechos básicos que existe en torno a la normativa laboral y socio laboral.

Por ello, el fundamento que predomina para esta investigación, es que se desarrolle artículos en la Ley General del Trabajo, que aumente nuevas competencias y aclaraciones, a lo que es la Inspección Laboral, que está a cargo de la área de las jefaturas Departamentales, dentro de lo que es el Ministerio de Trabajo de Bolivia, es decir, que este ente se encargue eficazmente de generar un control **preventivo, continuo y externo ambulatorio**, en las fuentes laborales que existen, con características exigidas para la época.

Al mismo tiempo se buscara implementar una renovación al Registro de Empleadores, para que paralelamente se verifique si cumple o no con la normativa socio laboral; Ahora bien queda el problema de las empleadas domesticas, que de igual forma estarán incluidas en este propuesta de Registro mejorado que tendrá un carácter obligatorio.

Al tener este Registro mejorado, constituirá un apoyo más eficiente y eficaz, para realizar continuas inspecciones en el mismo lugar, con otros aditamentos que las normas sociolaborales exigen, que en la actualidad se están dejando de lado, y lo más importante, todo bajo un trabajo de oficio del ente Estatal a cargo, estableciendo el

carácter de prevención laboral, en cuanto a los derechos mismos de los trabajadoras y trabajadores.

Esta propuesta de Registro de Empleadores mejorado, por medio de un empadronamiento novedosos, y general, ayudará a que se haga un control continuo de supervisión, facilitando que se precautele los derechos de los trabajadores, y aún más, ayudar al empleador a buscar medios de financiamiento puntual y directo, para mejorar su rubro, esto más referido a las micro, pequeña y mediana empresas, como una forma de premiar al cumplimiento de las normas sociolaborales, convirtiendo a la informalidad en formal o legal.

También generara una referencia de estadísticas, para que se contemple de mejor manera las implementaciones de políticas laborales, en cuanto a su control permanente, accesibilidad a los sistemas de seguro de salud y vejez.

Al igual se propondrá formas de premiaciones al cumplimiento de las normas sociolaborales, se realizara un análisis sobre los aspectos de sanciones ya existentes, a quienes incumplan con estos aspectos normativos, viendo el grado y carácter de esa vulneración. Por ello, como se dijo ya, es preciso introducir en la Ley General del Trabajo un articulado o artículos que mejoren la estructura y funcionamiento de la Inspectoría de Trabajo.

Así mismo se ve la necesidad de derogar La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, Decreto Ley N° 16998 del 2 de agosto de 1979, capítulo VII, de la Inspección y Supervisión, para que se introduzca un nuevo capítulo o articulados, que aclare el nivel puntual de un control y supervisión continuo, sobre temas de seguridad e higiene, asumiendo una coordinación normativa, de manera amplia y suficiente, como también el deber de realizar un mejoramiento al registro de

empleadores, de carácter nuevo y proteccionista del trabajador, en el sentido más puro de la palabra.

Luego, derogar también, el Reglamento de Inspectoría de Trabajo vigente, para adecuarlas a las exigencias de un nuevo carácter laboral del siglo XXI, así como esta sugerido en un proyecto de grado de **Goyzueta Morón Lenny**¹.

6. OBJETIVO DEL TEMA DE TESIS

6.1. OBJETIVO GENERAL

- Plantear Recomendaciones para de introducir a La Normativa Laboral Boliviana mecanismos eficiente y eficaces para el control preventivo, continua y coercitivo del cumplimiento de las normas sociolaborales.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Realizar un fundamento para introducir a la Ley General del Trabajo, las nuevas tareas de Inspección Laboral y de Registro de Empleadores.
- b) Sugerir y describir recomendaciones para el mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores.

¹ GOYZUETA, Morón Lenny. "Necesidad de Reformar El Reglamento de Inspectoría de Trabajo y Adecuarlos a las Actuales Relaciones Laborales" (Monografía), Tutor: CLAVEL Salazar Hernán, Universidad Mayor de San Andrés, la Paz, Bolivia, 2002, Pág. 32.

- c) Proponer la derogación de La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, Decreto Ley N° 16998 del 2 de agosto de 1979, capítulo VII, de la Inspección y Supervisión, para presentar una posterior propuesta.
- d) Sugerir la Modificación del Reglamento de Inspectoría de Trabajo vigente, para establecer un trabajo Oficioso, Continuo, Cercano, en los controles.
- e) Plantear aspectos jurídicos para que los empleadores y empleados se acoplen de manera rápida a las políticas de seguro de salud y vejez, que el actual Gobierno está implementando.
- f) Revisar las sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales para el empleador.
- g) Puntualizar los cambios que conseguirá esta investigación a nivel laboral, y que se estará precautelando principalmente.

7. MARCO DE REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN DE TESIS

7.1. MARCO HISTÓRICO

En esa revisión histórica del tema de tesis, se me dirige al periodo mismo de la aparición del Derecho de Trabajo, el cual está destinado a regular las relaciones laborales, como la protección del trabajador, es así, que realizare un panorama general de su nacimiento y desarrollo protector.

Se hace latente este aspecto durante la época Industrial del Mundo, siendo este entre fines del siglo XVIII y buena parte del siglo XIX, esto por el carácter laboral en donde se profundiza un abuso y maltrato por la mano de obra, que ya, contenía un sentido de remuneración, pero muy desmerecedor con el esfuerzo que se invertía, es en donde hombres, mujeres, ancianos y hasta niños son quienes por su clase social baja son explotados.

Es interesante que durante el avance de los años, y el avance del conocimiento, se den aspectos de lucha por la igualdad de derechos, es decir, que se comienza a tener una dirección de protesta por esos aspectos de trato igualitario y respeto por los trabajadores quienes son la fuerza de producción.

Las delegaciones y oficinas de inspección, de carácter laboral, se hallaban extendidas en el mundo industrializado, y eran parte de la administración estatal, constituyéndose en el antecedente de los actuales Ministerios de Trabajo son el caso de Alemania en 1882, España en 1883, Estados Unidos en 1884, Reino Unido en 1887, Francia en 1891 y Bélgica en 1894.

En 1910, la Oficina Internacional de Trabajo con sede en Bruselas, al noreste de Suiza, entonces Secretaria de la Asociación Internacional para La Protección Legal de los Trabajadores, fundada en 1900, el cual publica un reporte sobre la situación general en este aspecto, denominado "**La inspección del trabajo en Europa. Primer informe comparativo sobre la aplicación de las leyes obreras**"². El mismo cubre la información de una veintena de países y es brevemente resumido como un balance de la situación previa a la primera guerra mundial.

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT, "Primer informe comparativo sobre la aplicación de las leyes obreras", Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/iali_conf_05/index.htm, dato extraído el 28 de Noviembre del 2011, Pág. 140 Al 141

Nótese que ya comienza establecerse no solo el sentido de protección a los trabajadores, sino a establecer controles para quiénes son empleadores. Es, en ese entonces, que esta referencia histórica se plasma a un más cuando la surgente O.I.T., genera declaraciones, de índole normativo proteccionista y regulador, que se traducen en Convenios, que son una fuente normativa del Derecho de Trabajo, donde el precautelar el cumplimiento de las normas laborales, protección del trabajador y a si mismo del empleador, muestran criterios de igualdad y respeto.

Pero para un estudio histórico expondré entre los periodos del mundo el desarrollo de la protección laboral y el consecutivo papel de la inspección laboral desde su origen hasta nuestros días. El caso de Bolivia, en cuanto a su evolución normativa tomare el ámbito histórico de la legislación laboral, que en un inicio tenía un carácter disperso y que posteriormente se unifica en un solo canon, pero con resabios del sistema antiguo.

7.2. MARCO TEÓRICO

7.2.1.Marco Teórico General.- Está constituido por el **Positismo Jurídico**, ya que me ayudara a tener un preciso conocimiento del orden social y jurídico por medio de un análisis consiente y razonable, en cuanto a la norma escrita, sobre el tema a tratar, para generar cambios normativos de acuerdo a un criterio real.

7.2.2.Marco Teórico Específico.- Para este tema fue complicado encontrar teorías puntuales que se aplican al tema del cumplimiento de las normas, lo que refiere a una parte del alcance temático de la tesis, y a un más, me dé un criterio de mecanismos que hagan efectivos dicho cumplimiento valga la redundancia.

Es así que opte por teorías indirectas que pueden postular una posición cercana sobre la investigación.

De ahí tenemos la **Teoría laboral de Frederick Herzberg**³, con un carácter psicosocial, de hecho, esta se divide en dos partes, la primera nos habla de los conocidos, factores que motivan a un empleado, alcanzar el reconocimiento profesional, llegar a la consecución de sus metas laborales, obtener un grado de independencia laboral, sentirse responsable de logros y tareas y además involucrado directamente en el trabajo, y las promociones que logre obtener en su puesto de trabajo que ya sabemos son un factor muy motivante.

El segundo expresa sentirse inseguro en cuanto a la política de seguridad laboral, como malas instalaciones para trabajar, la supervisión laboral no es la adecuada, no hay estabilidad en la empresa y la inseguridad se traduce en desmotivación.

Otro criterio, más que teoría, refiere el carácter actual "**De las Relaciones Laborales en el siglo XX**"⁴, en si establece un comportamiento de la precariedad laboral, el criterio de una globalización, el factor de la desregularización laboral, y una opinión del papel de la O.I.T., (Organización Internacional del Trabajo), entre otros factores más que toca este estudio.

El carácter del Cumplimiento de las Normas, hace un aspecto que de resaltar, ya que se ve en hechos visibles que se toma de manera simple el acatamiento de las normas, en cuanto pase el tiempo, es decir, que la vigencia de una norma causa que se la tome

³ WIKIPEDIA, "Teoría Laboral de Frederick Herzberg", es.wikipedia.org/wiki/derecho-laboral, dato extraído el 10 de Mayo 2011.

⁴ INTERNET, "Relaciones Laborales en el siglo XX", Juan Somavia Director General de La OIT, pdf.rincondelvago.com/relaciones-laborales_11.html dato extraído el 4 de abril de 2011.

en menor coercitividad al pasar el tiempo y su mala aplicabilidad, es el caso de las normas laborales, de ahí que analizare la **Teoría de la Disuasión**⁵.

Esta teoría presupone que un sujeto racional y hedonista, se basa en dos principios: (percibidos), la probabilidad de ser castigado, y la severidad del castigo, algunos problemas relacionados con esta propuesta es la de la “equidad” o “proporcionalidad” de los castigos, esto puede afectar a la “legitimidad” de la norma. Pero nada hace que no se deba acatar una norma.

Es preciso aclarar que en ese marco de la investigación se encontrara nuevas teorías que si se adecuan a la línea del tema de tesis, se sumara a la base de conocimiento que se usara, claro está, para enriquecer esta temática de protección laboral para el trabajador.

7.3. MARCO CONCEPTUAL

El lineamiento conceptual plasmado a continuación, es la base, sobre la que las variables principales del título de tesis se manejan. La investigación es coherente en solo limitar este listado de palabras como las más referenciales.

Inicio contemplando el sentido de **Mecanismo**, a lo que se refiere, de manera simple puedo decir que es “**artificio para producir un movimiento, o funcionamiento**”⁶.

⁵ BERENGUER Jaime, “La Norma y su Cumplimiento”, Exposición magistral en vía positivas de Introducción al Derecho. Fuente no identificada.

⁶ ITER SOPENA, “Diccionario Ilustrado De La Lengua Española”, Editorial Ramón Sopena S.A., 2000, Pág. 218.

En cuanto a lo **Jurídico**, Manuel Ossorio nos menciona de manera general que se ajusta al derecho, de ahí que se diga que una acción es jurídica cuando es ejercitada con arreglo a derecho, pues, en caso contrario, la acción no podría prosperar, porque se refutaría antijurídica, nos dice también:

“Ese vocablo tiene numerosas aplicaciones, derivadas del derecho romano, según el cual era día jurídico aquel en que se podía administrar justicia, como convento jurídico era el tribunal compuesto de varios jueces”⁷.

Es por ello que dentro de un concepto más propio, se puede decir, a mi criterio, que **Mecanismo Jurídico**, hace referencia a:

“Sistema coherente y en total sincronización, que refieren un funcionamiento de normas, leyes, decretos, resoluciones, reglas, de manera conjunta de un todo jurídico”⁸.

Empadronamiento, este concepto es primordial ya que es uno de los aspectos técnicos administrativos para el brazo operativo de lo que busca la investigación, de ello nace que empadronar es la:

“Acción y efecto de empadronar o asentar en padrones o nominas a las personas o las cosas para algún objetivo legal. Como el de los ciudadanos, para el ser vicio de las armas o para el sufragio

⁷ OSSORIO Manuel, "Diccionario de Ciencias jurídicas políticas y Sociales", 26 edición, Editorial Heliasta, 2005. Pág. 550.

⁸ LÓPEZ, Lemus Miguel Ángel, N. del A. (nota del autor).

electoral; el de los bienes inmuebles, para el régimen de la propiedad raíz y el impuesto territorial⁹.

Otro concepto del tema hace al **Registro**, según Osorio nos pone la siguiente descripción conceptual:

“Versa sobre un libro en el que se anotan uno u otros; cada uno de los asientos, anotaciones, o inscripciones de ellos; cedula donde se encuentre registrado datos precisos; que hacen a un padrón, matrícula, que se realizara en una oficina donde se registran actos y contratos de los particulares o de las autoridades”¹⁰.

Control, en referencia al control a pesar de ser un término simple este contiene un carácter fundamental en cuanto al tema, es por ello que ese **Control Obrero**, más precisamente, responde a una

“Fiscalización, comprobación o vigilancia de los trabajadores en cuanto a la marcha de las empresas, sobre todo en lo que refiere a la inspección del cumplimiento de determinadas normas legales o convencionales”¹¹

Supervisión, refuerza el tema de control, ya que bajo su definición cabal de la real academia de la lengua lo describe como: ***“el ejercicio de realizar una inspección a la***

⁹ ORGAZ Arturo, “Diccionario de Derecho y Ciencias Sociales”, Editorial Assandri, Córdoba, Argentina, 1989, Pág. 135.

¹⁰ OSORIO Manuel, “Diccionario de Ciencias jurídicas políticas y Sociales”, 26 edición, Editorial Heliasta, 2005, Pág. 854.

¹¹ OSORIO Manuel, Óp. Cit.: Pág. 244.

o las personas, como entidades, que realizan trabajos, actividades, desde simples asta jerárquicas¹².

Norma laborales, primero establecer que es una **norma**:

“Se distingue, en general, las normas en técnicas y éticas. Estas últimas comprenden las reglas de la conducta que pueden clasificarse en: morales, religiosas, de sociedad y jurídicas, en este caso para citar un caso las normas sociales, llamadas también de costumbre, rigen la conducta a fin de asegurar el trato tolerante y solidario entre las gentes, se entiende que su camino es la simpatía y la meta o termino es la convivencia amable”¹³.

Esas mismas **Normas Jurídicas** regirán la conducta para asegurar la delimitación y la coordinación de los intereses de cada individuo, podemos decir que el camino de ellas es el interés protegido y su meta o termino es la paz jurídica, Korkounov habla de que ***“son reglas que indican la manera de obrar para alcanzar un objetivo determinado”***¹⁴.

El Término **Socio-laboral**, en sí, el parámetro para tener un concepto sobre esta palabra que consta de dos uniones lingüísticas, es decir sociedad y laboral, este último en cuanto a lo que es el trabajo es en la sociedad en sí, entonces podemos construir un concepto adecuado al tema siendo este:

¹² ITER SOPENA, “Diccionario Ilustrado De La Lengua Española”, Editorial Ramón Sopena S.A., 2000, Pág. 325.

¹³ ORGAZ, Arturo, “Diccionario de Derecho y Ciencias Sociales”, Editorial Assandri, Córdoba, Argentina, 1989, Pág. 256

¹⁴ ORGAZ, Arturo, Óp. Cit.: Pág. 255

“Vínculo que origina numerosos derechos y deberes entre sí, con relación a la sociedad, con respecto a terceros, en las variedades diversas de las fuentes laborales y en cuanto a su normativa laboral”¹⁵

Seguridad Social, este carácter es intrínseco a lo que se relaciona con lo que es la protección al trabajador, por ello se dice que es una:

“Organización de la asistencia social a favor de la clase trabajadora, para el caso d que por razones de edad, enfermedad, para o invalidez, sus miembros estén impedidos d obtener un salario. Se reconoce por no pocos atores, que la institución el seguro social es complementaria de la deficiente organización de la gran industria que no reconoce a los trabajadores el justo salario”¹⁶.

Otro concepto inherente al tema a desarrollar es establecer y conocer lo que se comprende por **Trabajo Precario**, definiendo al mismo como:

“Las tareas regulares de trabajadores no declarados ejecutado en empresas declaradas ó no registradas, sin recibir la protección social necesaria, garantías de seguridad y derecho de representación”¹⁷.

¹⁵ OSORIO Manuel. Óp. Cit., Pág. 935, y N. del A.

¹⁶ OSORIO Manuel. Óp. Cit., 255.

¹⁷ Organización Internacional de Trabajo, OIT, Conferencia de Junio de 2002, “Trabajo Informal”, www.ilo.org/, dato extraído el 9 de Abril de 2011.

Sostiene Hitze que:

“ Como principio y criterio de una equitativa política de salario, debe tenerse presente que el salario debe tenerse presente que el salario percibido por el trabajador, mientras es apto para el trabajo y puede encontrarlo, no solo ha de cubrir sus necesidades en los días de paro, sino también en la armonización del capital representado por los ciudadanos y la preparación recibida durante la juventud, así como los desembolsos ocasionados por la vejez y, finalmente, los riesgos para enfermedades, la perspectiva de salud y la vida, inherentes al trabajo”¹⁸.

Inspeccionar, a este término se lo conjuncionará con el término Trabajo, lo que refiere a Inspección del Trabajo, según Ossorio habla que constituye:

“Un organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella: llámese también policía del trabajo”¹⁹.

7.4. MARCO JURÍDICO

Mencionar los aspectos jurídicos en la que se basa este tema a investigar se desglosa como referencia la vigente Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en

¹⁸ ORGAZ, Arturo, Óp. Cit., Pág. 324

¹⁹ OSSORIO Manuel, Óp. Cit., Pág. 523.

sus art. 9 inc. 5, 12 párrafo II, 14, I-II, 15 párrafo V, Sección III, Derecho al Trabajo y Empleo, art. 46 al 55.

El Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, por el que se dicta la Ley General del Trabajo, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942, en su tenor actualizado hasta 1992. Precisar, que contemplo parte de los 122 artículos de esta Ley laboral, ya que el tema a investigar, es ver el cumplimiento de estas normas laborales, en torno a un conjunto, es decir, realizar un análisis concreto de verificar en qué grado nos refieren del tema de control y prevención, con respecto a la Inspectoría de Trabajo y su rol general.

Así como evidenciar los derechos y obligaciones precisos, por parte de los empleadores, este último sea personas naturales o jurídicas. Ahora bien el aspecto Reglamentario de la Ley General de Trabajo, de 23 de agosto de 1943, Decreto Supremo N° 224, que me dirige hacer un estudio concreto del capítulo V, de la Higiene y Seguridad en el trabajo, Capítulo I, Disposiciones Generales, artículos 61 al 63, aclarando que el resto de su normatividad será tomada en cuenta para no salir del contexto jurídico que se propone.

El carácter de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, de carácter Decreto Ley N° 16998 del 2 de Agosto de 1979, del cual puedo decir, el cual toma criterios básicos de lo que es la inspección, específicamente en su Capítulo VI, de la Inspección y supervisión, artículos 25 al 29.

El Decreto Supremo N° 20255 del 24 de mayo de 1984, Zafreiros: Régimen Laboral, en su parte VI, de las Insectorías, amplía de manera clara la competencia y jurisdicción que tiene el ministerio de trabajo sobre ser quien supervise el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Se ve necesario tomar en cuenta la actual Ley de Pensiones y el Código de Seguridad Social, en donde se presenta formas de control, de ello se plasmara un criterio de poder sugerir formas de vigilancia conjunta entre sus instituciones matrices, como ser las Cajas de Salud, las aún vigentes AFPs y el Ministerio de Trabajo en sus entes controladores, para empresas y fuentes laborales en sus diversas clases y modalidades del ámbito formal e informal en especial, para que se sumen a este lineamiento Estatal de ingresar a todos los bolivianos a los beneficios de salud y previsión en cuanto a la vejez.

Profundizando el carácter jurídica sobre el tema, acudiré al Decreto, y Reglamentación del Registro Obligatorio de Empleadores (R.O.E.), y del Reglamento de la Inspección del Trabajo vigente, así mismo sumaremos aspectos jurídicos emanados de la O.I.T.

Finalmente la legislación laboral del Perú, Uruguay, Argentina, México, y Chile, me ayudara a tener un marco de Derecho Comparado de estudio y análisis necesario para esta investigación.

8. HIPÓTESIS DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN DE TESIS

“El mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores de las fuentes laborales en sus diversas clases y modalidades, dará mecanismos jurídicos para el control preventivo, supervisión continua del cumplimiento de las normas socio laborales, a cargo de una vigilancia eficaz y nueva de la Inspectoria de Trabajo, beneficiando así a los trabajadores en dependencia, dándoles seguridad jurídica, personal, como económica.”

8.1. VARIABLES

8.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- El mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores de las fuentes laborales en sus diversas clases y modalidades, dará mecanismos jurídicos.

8.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- El control preventivo, supervisión continúa del cumplimiento de las normas sociolaborales, a cargo de una vigilancia eficaz y nueva de la Inspectoría de Trabajo, beneficiando así a los trabajadores en dependencia, dándoles seguridad jurídica, personal, como económica.

8.2. UNIDAD DE ANÁLISIS

- Control y supervisión continúa de los empleos en dependencia, a partir de un empadronamiento laboral, para que se impulse al cumplimiento eficaz de las normativas laborales y socio-laborales.

8.3. NEXO LÓGICO

- Dará- para

9. MÉTODOS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN

9.1. MÉTODOS

9.1.1.1. Generales.- Sera basado por el **Método Inductivo**, es decir, partiendo de lo particular a lo general, en el caso del tema a investigar. Así también utilizare el **Método Teórico** que me permitirá revelar las causas y relaciones de los fenómenos de la realidad, racionalmente, y saliendo de las características sensoriales de los objetivos, entre ellos el análisis, inducción y la abstracción.

9.1.1.2. Específico.- Dentro de este tema, se manejara específicamente el **Método Jurídico**, que abriga totalmente los procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho en cuanto a lo que es la Materia Laboral.

10. TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN

- Técnica de la entrevista, que se dará con funcionarios del Ministerio de Trabajo, propietarios de empresas, talleres, comercio, y los empleados en dependencia, para tener un acercamiento a la realidad latente que se desarrolla.
- Técnica de la bibliografía, se registrara los libros, revistas y tesis que se refiere al tema, directa o indirectamente.
- Técnica de la encuesta, que irá a recopilar opinión de los ciudadanos al plantearles este tipo de normativas a través de un padrón y control continuo de las fuentes laborales, donde estén trabajadores en dependencia.
- Técnica de la comparación, es decir realizar un análisis comparativo entre datos estadísticos, como el caso del I.N.E. (Instituto Nacional de Estadística) con datos del C.E.D.L.A. (Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario) para tener un conocimiento real de los trabajos en dependencia y sus efectos y características.

INTRODUCCIÓN

De inicio el contenido laboralista que marca esta Tesis enfoca un lineamiento protector para defensa del trabajador, en especial el boliviano, descubriendo parámetros de sistemas jurídicos desequilibrados, como ser el de la puesta en práctica de controles, sociolaborales, por eso esta investigación está dividida en un inicio por el diseño de investigación el cual abre pie para el desarrollo de cuatro capítulos, hábil mente sistematizados, los cuales pasan por un masco históricos, inherente a el sentido evolutivo de las normas protectoras hacia la regulación del trabajo y la protección del trabajador.

Ya para el segundo capítulo se sustenta el margen teórico dotado de aspectos jurídicos, psicológicos, y sociales. En el tercer capítulo marcara una descripción analítica general de las normas sociolaborales relacionadas al tema de investigación, respetando la jerarquía normativa y la inclusión completa de esas normas referidas al Registro Obligatorio de Empleadores y la Inspectoria de Trabajo y sin olvidar la legislación comparada de cinco países.

Por último en el cuarto capítulo se consolida la demostración y profundización de un análisis de datos sociales, y jurídicos que viene a comprobar a la hipótesis de la investigación. En esta parte introductoria que el justificativo promisorio que hace surgir esta investigación, consta en el sistema social actual Boliviano, que desmitifica los elementos jurídicos que sin negarlo han evolucionado y se han ido actualizando poco a poco, sin dejar ciertos rasgos de lentitud jurídica para la puesta en práctica de su control, pero que al fin y al cabo fomenta y son las bases jurídicos sociolaboral del país.

Precisamente esos mecanismos Jurídicos Sociolaborales se refiere al conjunto de normativa vigente que regula y protege, en especial, al trabajador, amparado por el Derecho Laboral, la Seguridad Social, y otras ramas sociales, y por qué no psicológicas. Es así que el actual panorama del mundo normativo laboral y social de Bolivia ha ido atravesando en estos treinta años un desequilibrio jurídico práctico, ósea, que el rango de la creación y puesta en función de una norma laboral o sociolaboral ha estado nomas actual en una medida mínima, pero a su vez el desequilibrio entrelazado y problemático ha sido los medios de control o vigilancia para verificar que si se están cumpliendo, pero mucho más agravadas con una dispersión normativa sociolaboral protectora nuevamente en nuestro país.

Partiendo de esta lógica, el factor Problemático ha sido establecido por una falta total de negligencia administrativa oficiosa de controles, publicidad nula de tales normas por parte del estado, y en si la dotación de pocas armas normativas que colaboren en esta tarea. Pero según criterio mío (el autor de la Tesis), esto pasa por mejorar ciertos elementos cruciales de una serie de mecanismos ya existentes, como ser el Registro Obligatorio de Empleadores, R.O.E., recientemente renovado el 2009, pero poco funciona y un tanto confuso, como a su vez la Inspectoria de Trabajo, ambos entes pertenecientes al Misterio de Trabajo Empleo y Previsión Social del Estado Plurinacional de Bolivia.

De hecho la posible refacción vigiladora y controladora, de orden continuo, oficioso y permanente pasa por mejorar el Registro de Empleadores y la Inspectoria de Trabajo. No solo por una lógica de un estudiante o ciudadano, sino porque la ley suprema del país lo dice, ya que presenta criterios protectores y de una tarea Estatal de ser el órgano policial defensor permanente y preventivo, especialmente en pro del trabajadora y trabajador, cosa que entre la Constitución y normas como la Ley General de Trabajo de Bolivia se desconecta en una forma por su reciente puesta en vigencia de la primera.

El Problema pasa por verificar si ¿Por qué el Registro de las fuentes de trabajo en sus diversas clases y modalidades, dirigido a empleadores, no es eficaz y eficiente?, posteriormente responder ¿Por qué no hay un control permanente y externo eficiente ambulatorio de estas fuentes laborales en sus diversas clases y modalidades?, esto hace generar elementos de pensar ¿Qué y como hace el Ministerio de Trabajo para controlar a las fuentes laborales en sus diferentes clases y modalidades?, como se ve hasta ahora el factor pasa por acciones administrativas, pero que se sustentan en normas desprotegidas, y que a su vez son desmitificadas en su función y objetivo practico de control o rol vigilante en materia laboral.

Otros elementos problematizados que se encuentra en esta investigación son ¿Cómo controlar que estas fuentes laborales cumplan con las normativas sociolaborales?, seguidamente establecer ¿Qué se requiere para que se cree una normativa laboral, haciendo mejorar el actual Registro de Empleadores, y se haga control, supervisión continúa del cumplimiento de las normas sociolaborales?, y un criterio jurídico que versa sobre ¿Cómo se puede incorporar esta propuesta a la Ley General del Trabajo Boliviano, y normas anexas?, como se noto estas cuestionantés atinadas a la problematización planteada para esta investigación, ya se las hizo dentro del diseño de investigación previa, pero que toma forma en esta parte.

Es necesario recordar la Hipótesis de trabajo la cual expresa una opción a una posible solución, que plantea: “El mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores de las fuentes laborales en sus diversas clases y modalidades, dará mecanismos jurídicos para el control preventivo, supervisión continua del cumplimiento de las normas socio laborales, a cargo de una vigilancia eficaz y nueva de la Inspectoria de Trabajo, beneficiando así a los trabajadores en dependencia, dándoles seguridad jurídica, personal, como económica.” En esta investigación, ya de hecho, se corrobora positivamente esta propuesta hipotética, que es solida y ampliamente sustentada para su defensa desde el punto de vista jurídico.

Para el punto del desarrollo y acción investigativa se uso las Técnica acorde para una investigación, se opto por el de la entrevista, bibliografía, y encuesta, que formaron una elemento crucial o practico a la vez para la tarea de recolección de datos para la Tesis, de hecho su presencia es por lógica simple imprescindible.

Tanto la parte de entrevistas y encuesta que se hizo, se dirigió a funcionarios públicos de la repartición Ministerial de Trabajo, y empleadores y trabajadores de negocios y empresas privadas, que sirvió de mucho, pero que es importante menciona la poca disponibilidad de estos últimos para extender una encuesta de criterios más cuantitativos, pero cuidando de rescatar el tema cualitativo que si está presente dentro de la investigación.

Es esencial repasar los Objetivos alineados en esta investigación los cuales en una primera instancia pasan por “Plantear recomendaciones de introducir a La Normativa Laboral Boliviana para que genere un control preventivo, supervisión continua, del cumplimiento de las normas sociolaborales”, de esta también surgen otros objetivos más específicos, como ser, realizar un fundamento jurídico para introducir a La ley General del Trabajo, las nuevas tareas de Inspección Laboral y el Registro de Empleadores, presentar una descripción de como tendrá que ser el mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores.

Seguidamente nace la opción de analizar la sugerencia de la Derogación de La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, Decreto ley N° 16998 del 2 de agosto de 1979, capítulo VII, de la inspección y supervisión, para presentar una posterior propuesta, de esto nace también sugerir la Modificación del Reglamento de Inspectoría de Trabajo vigente, para que posteriormente se trabaje con el plantear aspectos jurídicos para que los empleadores y empleados se acoplen de manera rápida a las políticas de seguridad social y seguros de vejez, los cuales deben ser

supervisados por la inspección de trabajo de manera constante y cercana, sin olvidar el tema oficioso de acción a realizar en esa vigilancia.

Es un objetivo fundamental la necesidad de Revisar las sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales para el empleador, y por último una meta general y puntual es describir cabalmente los cambios que conseguirá esta investigación a nivel laboral, y que se estará precautelando principalmente.

Para comentar brevemente los autores y fuentes bibliográficas consultadas se marco una línea tanto más peregrina a la estructura de capítulos de esta tesis, es decir, partí del margen histórico como por ejemplo el Dr. Raúl Jiménez, ex Docente en Merito de la Carrera de Derecho, el cual da un pantallazo puntual al devenir histórico de nuestro país en materia laboral, pero también fue necesario recolectar criterios mundiales, y latinoamericanos de la evolución normativa laboral en otros autores.

En ese rango normativo histórico laboral está el Lic. Palomino Teodosio, de nacionalidad peruana, quien en su libro la "Humanización del Trabajo y Derecho al Ocio", plasma criterios descriptivos desde la época romana en lo que era considerado trabajo y su regulación, un tanto plasmando el esclavismo como un enfoque. Así mismo el tratadista argentino Vázquez Vialard Antonio, en su libro "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", da aditamentos tanto históricos, y prácticos del sistema normativo de su país, y el rol de los parámetros jurídicos de protección laboral acorde a la seguridad social, tanto de salud y previsión.

Para ser leal al juicio de los miembros del Tribunal evaluador de esta investigación, es menester aclarar que en ese afán de contener actualidad y viendo el recurso económico limitado para acceder a libros físicos en Bolivia, tuve que establecer un uso respetuoso del Internet, del cual descargue una serie de libros, informes, y reportajes

como noticias atribuibles al tema de tesis, por de los cuales tuve amplio conocimiento y perspectiva sociolaboral, tanto de los que es La Inspectoría de Trabajo, como la desmitificación y poca importancia al tipo de registro para empleadores, que no solo en nuestro país es pobrísimo en un trabajo conjunto y eficaz de inspectoría y registro, sino que en otras legislaciones es similar hecho.

Ya en lo que es dar una pantallazo a los resultados que se pudo recoger de la investigación, no solo de criterios teóricos, y jurídicos, sino sociales, en base a datos y la encuesta cualitativo realizada, que lanzo un margen de primero establecer que los trabajadores de negocios privados, en su totalidad del sector informa de comercio o servicios, mostraron tener un negativo y confuso concepto de cumplimiento normativo laboral boliviano.

Partimos estableciendo primicialmente que ni los empleadores ni trabajadores consultados, sabían de la existencia del registro Obligatorio de Empleadores, mucho menos que la Inspectoría de Trabajo haya realizado alguna visita de mero oficio a sus fuentes de trabajo, en los cuales, por datos de entidades privadas como el C.E.D.L.A., Fundación para el Periodismo, Fundación Jubile, el Instituto Nacional de Estadísticas I.N.E., y otros tantos que se verá en la investigación.

Específicamente en el cuatro capítulo, donde se demuestra que no solo hay un claro incumplimiento normativo sociolaboral, sino que por la negligencia de dejadez de controles efectivos y refuerzo de normas de calidad vigiladora del debido cumplimiento son pobrísimos, dando un evolutivo y contante TRABAJO PRECARIO DESREGULADO.

No solo el margen de datos estadísticos muestran que la dejadez de regulación practica y oficiosa es la fuente de una serie de vulneraciones hacia los trabajadores,

sino que las mismas normas directamente involucradas como el Decreto Supremo N° 288, y su reglamentación que versa sobre el Registro Obligatorio de Empleadores y el desligue de uso y trabajo coordinado con la Inspectoría de trabajo basado en su Reglamento dado por la Resolución Ministerial N° 340 dado en 1987 hacen más profunda la inacción administrativa jurídica del Ministerio de Trabajo boliviano.

De lo ultimo referido se marca elementos suficientes que lógicamente están más desarrollados en los capítulos tres y cuatro de la Tesis en los cuales respectivamente se da un análisis y descripción de las norma directamente relacionadas con el tema pero a su vez los datos marcados en el marco practico refuerzan una análisis a datos y criterios analíticos en ,materia sociolaboral que forman parte de un mundo social boliviano e internacional, refiriéndome a la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., la que describe y formula propuestas que a su vez en gran parte de los países en su mayoría no son tomados en cuenta, y eso si va más para fortalecer el tema de la Inspectoría de trabajo.

Precisar que lo que impulso a esta Tesis jurídica fue la poca y pobrísima forma normativa o de mecanismos jurídicos sociolaborales del país, por medio de sus autoridades e instituciones, que en la actualidad hacen muy poco, para primero, descubrir y librarse del trabajo abusivo, indigno, en si PRECARIO, que a su vez demuestra un indiscriminado abuso a los derechos laborales de las trabajadoras, no solo por los empleadores del sector informal, sino también del forma, entre los cuales está también el Estado Boliviano, los cuales desmitifican sus propias normas laborales en base a la evasión astuta y doloso de los beneficios o derechos en el trabajo, tanto a nivel de la pequeña, micro, mediana y grande empres

CAPITULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL CON REFERENCIA A SUS FORMAS DE CONTROL POR PARTE DEL ESTADO

1.1. SURGIMIENTO DEL DERECHO DE TRABAJO

El carácter histórico de esta primera parte de la investigación, lleva una línea dirigida al lector, para entender la evolución histórica del derecho laboral, en torno a los mecanismos normativos y de control, que no ha podido superar ciertas vulneraciones, que por muy obvias que sean, porque lo son, hace que de una riqueza de protección laboral en ideas y legislación, que tiene el trabajador, ha ido decayendo, en torno a ese control continuo y del cumplimiento de las normativas sociolaborales.

1.1.1.BREVE PANORAMA HISTÓRICO ANTES DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo, como tal, no tiene un día específico en torno a su surgimiento, ya que el desarrollo de esta materia ha tenido diversas peculiaridades en cada país, en donde se ha desenvuelto.

Así mismo es necesario ver como la normativa laboral en cada paso que dio, en un inicio, fue para regular el negocio económico, entre producción y comercialización que se den entre las personas, pero luego se entendió, que lo que en si movía estos aspectos, eran la mano de obra, que se tenía por parte de los trabajadores, ya sea esclavos, campesinos, mitayos, aprendices, obreros, empleados, etc., que sin ellos no se podía crecer.

Brevemente mencionar, como los códigos o leyes laborales, tiene antecedentes en los escritos antigua de las diferentes culturas existentes en el mundo, por ejemplo esta el **Código Humarabi**²⁰, que data más o menos de unos 4.000 años atrás, al momento de su análisis, donde se encontró que dentro de sus 285 textos, trataba sobre derechos personales, reales, familiares, comercio, y asombrosamente del Derecho de Trabajo.

Otro dato histórico son las **Leyes de Marcu**²¹, que refería formas de reglas, en margen del inicio del razonamiento, es decir, que se vio esa diferencia del tiempo de luz y de sombra, que caracterizaba al día, por lo que por raciocinio se tomo el ejemplo de los animales salvajes, los cuales se hacía trabajar en el día, que era el tiempo de luz, para que así descansen en el tiempo de sombra, que es la noche. Ahí fue, que se plasmo que el hombre también debería seguir ese patrón, por lo que se la puso como una norma de trato social.

En la Roma Clásica, su sociedad se intereso más por desenvolver primero al Derecho Civil, en cuanto al conocimiento, pero no a si otras diversas ramas, pero es obvio que no podíamos pedir más en el inicio de la historia jurídica, llamándola de alguna manera a esta, por ello, en todo caso, las actividades que desarrollaban los Romanos eran la agricultura, transporte, comercio, pesca, y porque no decirlo las profesiones de ese entonces, como los jurisconsultos, arquitectos, médicos, y funcionarios públicos del

²⁰ OSSORIO, Manuel, "Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas Y Sociales, Corregido Y Aumentado Por Guillermo Cabanellas", 26 ediciones, Editorial Heliasta, 2005, pagina 188.

²¹ ALVA, Rivera Jessy Gertrudis, "Inspección Laboral en el Perú", área Ingeniería Industrial, www.monografia.com, dato extraído el 28 de Mayo de 2011.

imperio, los que en forma directa no tenía una legislación normativa de protección o regulación de sus funciones como tal, siendo un referente.

Con la caída del Imperio Romano, se plasma una etapa nueva, donde se forma la concepción del Trabajo, y las implicancias importantes que este tenía, como ser la forma de trato al trabajador, donde ya se ve una idea, digamos lo así, de inicio de tener una concepción de la calidad humana de todos los hombre, esta idea surge por la corriente religiosa del catolicismo.

Una de las características de la Edad Media fue el Feudalismo, siendo una modalidad de poderío sobre una porción de tierra y de su habitante (nativo, campesino, etc.), pero al pasar el tiempo de este periodo, nace también una forma primera de idea de asociación humana de los mismos trabajadores, denominadas “Corporaciones”, de estos mismos trabajadores, en pos de poder contra restar ese poder de los señores Feudales y la Iglesia Católica.

Ahora también notar que el sentido de agruparse hace referencia a una forma de sindicalismo medieval, por así decirlo, siendo otra referencia para un elemento del Derecho del Trabajo, en cuanto es, el proteger derechos nacientes de los trabajadores.

Estas “**Corporaciones**”²², intimen a los señores Feudales a que se los tomen en cuenta, primero en sus necesidades principales, para tener una mejor producción y una organización, pero no así del trato demigrante que aún llevaba inmerso la esencia de la esclavitud. Por otro lado es interesante, que a las personas agrupadas en una primera fase de una relación laboral, eran conocidas como maestro y aprendiz, que más adelante serán transformados en patrón y empleado.

²² VÁZQUEZ, Vialard Antonio, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Tomo I, 4ª Edición, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma, Buenos Aires-Argentina, 1989, Pág. 17-18

El descubrimiento de América, el 12 de Octubre de 1492, origina diversas transformaciones económicas, postulando aspectos como el atesoramiento del oro, su explotación, esclavismo, etc., lo que origina una génesis de la época industrial, ya que las “corporaciones”, que hasta ese entonces surgen en la Edad Media, evolucionan a empresas que necesitaban agrandar su producción por la necesidad de equipar de diversas formas el nuevo continente.

Mientras tanto el respeto y valoración de los trabajadores indígenas y negros era obviadas, por parte de los colonizadores, que utilizaban la modalidad del esclavismo para sus intereses. Se noto que las “corporaciones”, hasta ese entonces, perjudicaban a los señores Feudales o dueños de industrias de la época, en la medida que ya poco a poco los mismos obreros o trabajadores entendían la eficiencia de su organización; Todo esto en Europa, para ser más precisos.

Es así que en el transcurso de los años, en Francia se promulga el **Edicto de Tugot**²³, de 1776, que contenía como fundamento las ideas fisiocráticas del siglo XVIII, que en si prohibía la agremiación, ya que conllevaba la idea, que la miseria que atravesaba Francia, era a causa de esa asociación de trabajadores, posteriormente, al tratar de superar este aspecto normativo, pasado un tiempo, nuevamente sale a discusión este aspecto con la ley de Chapellier, de 1791, hace que se prohíba las corporaciones de oficios, siendo un golpe duro para el trabajador de esa época, que ya mostraba la lucha por mejores formas de trato para su trabajo.

También nacen corrientes que surgían, como el Liberalismo, que decía que el Estado no tiene que participar o intervenir en las relaciones económicas entre los individuos, clases o naciones, y el Comunismo que postulaba que los medios de producción

²³ OSSORIO, Manuel. “Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Corregido Y Aumentado Por Guillermo Cabanellas”, 26 ediciones, Editorial Heliasta, 2005.

debían ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir.

Por ello en el Manifiesto Comunista del Trabajo del año 1940, se postulaba teorías igualitarias, respaldado por el Manifiesto de Marx, que declaraba un programa autónomo y de principios que constituía una serie de normas, las que no encajaban en las demás ramas del Derecho, por lo que se comenzó a poner los cimientos de una nueva legislación, que tendría que estar en pos del Trabajo y sus diferentes elementos.

Es interesante como el fundamento para impulsar al Derecho Laboral como rama, tiene en un grado alto al comunismo, se nota que la esencia era primordial para proteger la mano de obra, al ser humano, y elevar lo que ya había dicho anteriormente, que era elevar la calidad humana a un rango de igualdad, con respeto.

1.1.2.LEYES QUE DIERON BASE PARA EL DERECHO DE TRABAJO EN LA HISTORIA

Es necesario retroceder un poco en la historia, específicamente en el periodo colonial Español en América, donde se dio un antecedente conocido, dentro del estudio jurídico, como el caso de las Leyes de Indias, puesto que existe el análisis referente que establece que dentro de su estructura tomaba en cuenta, materias de orden comercial, laboral, aparte de otras.

Siendo una suma de Cédulas, Cartas, Provisiones y Leyes Ordenadas por Carlos II de España, del 18 de Mayo de 1680, que tenía el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces. En su estudio mostro que recopilación presenciaba numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del Trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, éstas y la organización gremial, fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, en cuanto es a la economía.

Este cumulo de leyes agrupadas, hacia que se proteja en parte a los trabajadores, pero que a su vez siga existiendo el poderío y explotación dirigida por los patronos, es más, su ejecución en el plano de la realidad no se la hizo efectiva en su totalidad, ya que seguía las vulneraciones indiscriminadas por los Señores Feudales.

Se recopilaron en el reinado de Isabel I una serie de normas, de carácter social, entre otras, apegadas a las características de la época que dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel del año 1601. Esta ley postulaba principios de un sistema nacional de colaboración legal y obligatoria a los pobres, y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres, que postulaba el carácter subsidiario de ayuda al que trabajaba, se resaltaba:

“(d) Las ayudas variaban dependiendo del tipo de pobre: limosnas y asilos para los pobres incapacitados (ancianos y enfermos), aprendizaje de oficios para los niños, trabajo para los pobres capacitados, y castigo o prisión para los que podían y no querían trabajar.”²⁴

²⁴ INTERNET, El Centro de Tesis, Documentos, Publicaciones y Recursos Educativos más amplio de la Red. Titulo: "Derecho Laboral", pagina web www.monografias.com, dato extraído el 19 de mayo del 2011.

Así de esta manera se fueron promulgando en Inglaterra una serie de leyes en esta misma línea, que buscaba preparara mano de obra, sin excusa de no haber trabajo. Nótese, que aún no se tenía claro una norma eminentemente protectora hacia el obrero o trabajador, sino solo de otorgarle ocupación, mucho menos un mecanismo para ejercer efectiva el cumplimiento de dichas normas, valga la redundancia.

En Europa se tuvo auge con la industria algodonera, y es por ello que en los países donde se explotaba este recurso se promulgaron Ley aplicable a este rubro, es el caso de la Ley de Prusia de 1839 y Ley de Francia de 1861, siendo otro referente para un cuidado, primero del comercio, como de sus trabajadores.

Ya el mundo atravesaba cambio importantes, más un, en Derechos Humanos, inherentes al trabajo, es el caso del sistema esclavista, que se dejaba de lado. Entre uno de los primeros país que abolió la esclavitud fue Haití en 1803, siguió México 1810, posteriormente Chile en 1811, por decreto del Gobierno de José Miguel Carrera y refrendado posteriormente en la Constitución de 1823 y las Provincias Unidas del Río de la Plata en 1813.

Entre los últimos países en abolir la esclavitud se encuentran Cuba, bajo dominio Español, en 1888, y Brasil en 1888. La Convención sobre la Esclavitud, promovida por la Sociedad de Naciones y firmada el 25 de septiembre de 1926, que entra en vigor desde el 9 de marzo de 1927, terminando oficialmente con la esclavitud y crea un mecanismo internacional para perseguir a quienes la practican.

Así el mundo entre a una etapa nueva de su historia, en donde la esclavitud, era proscrita por normas y leyes, más aún de tinte sociolaboral, prohibiendo este trato deshumano, pero que aún todavía tendría años que estaría vigente a vista siega de los legisladores.

Con la REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, se produce en Estados Unidos y Europa un profundo cambio del orden social, con la ascensión de la burguesía como clase predominante, iniciando con el desarrollo económico de Inglaterra.

Pero la máquina tecnología insipiente de la época, sustentada por obreros, trae consigo problemas económicos, tales como el desempleo, explotación, miseria, problemas legales, en lo que era el bajo salario, inseguridad laboral, trabajo de niños y mujeres, problemas sociales como el hacinamiento, salud, vivienda, todo esto provocó la concentración de la riqueza en pocas manos, por lo que se produjo un cambio radical en la estructura política y social de Europa y América.

El tratadista Osorio Osinaga Mario analiza a esta etapa como la búsqueda de mejora en la condición salarial, por ello, describe que en gran parte del mundo se da un fenómeno de migración, en el que se asoma la tecnología, en ese entonces la denominaban la industrialización, de ahí que dice:

“Los campesinos se trasladan a las ciudades donde les ofrecieron la oportunidad de trabajar en las fabricas, pero con salarios bajos, las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, con remuneraciones mucho más bajas que de los hombres, el obrero vendía su fuerza de trabajo al precio fijado por ley de la demanda y de la oferta, luego la concentración de la población en los centros de trabajo dio lugar al nacimiento del proletariado urbano.”²⁵

²⁵ OSORIO, Osinaga Mario, "Titulado Compendio de derecho de Trabajo", Editorial SERRANO, Cochabamba, Bolivia, 1974, Pág. 2.

Nótese, que el mismo trabajador se conformaba a un salario desigual, acompañado de un trato demigrante y de índole esclavista, por solo hecho de contar con una fuente laboral para el sustento personal y familiar. Es por ello, que ya el 22 de Junio de 1796, el Reino Unido, aprueba la primera ley destinada a resguardar a los obreros, contemplando disposiciones sanitarias, que limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor.

También hacía obligatoria la instrucción del niño trabajador y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada. Ya más adelante se lanza la Ley de Fábricas de 1833, con un poco más de efectividad.

Por otro lado, Prusia en 1839, sanciona una norma que ampara a la mano de obra infantil y femenina; Francia el 22 de Febrero de 1851, mediante ley, toma como obligación el aprendizaje del menor trabajador, en condiciones que hagan a su edad y su fuerza, esto para iniciarlo en un oficio.

Al igual que las corporaciones o agrupaciones que se dieron en Francia, que en un inicio fueron combatidas, nacia en Europa la tendencia de mejorar las condiciones de los trabajadores, es por ellos que se origina los Sindicatos. Estas asociaciones tenían como objeto primordial mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, esto más o menos a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa Occidental. Estados Unidos como reacción al capitalismo, también se da este aspecto del sindicalismo.

En los años 1900, nuestro continente Americano, da mayor énfasis, con respecto a Europa, el tema del trabajo y a los trabajadores. Es evidente que en la etapa de la industrialización en Europa como en el continente Americano, más aún en la parte del

norte, se dio la explotación indiscriminada de los trabajadores, ya sea niños, mujeres, hombres y hasta ancianos.

Con tales referencias los Estados, impulsadas por las luchas de los mismos trabajadores, lanzan normativas que buscaban, primeramente, proteger a los niños y mujeres trabajadoras. En Sud América se presentaron los primeros ejemplos de protección laboral, es el caso de la ley Argentina del 14 de Octubre de 1907, Chile el 8 de Septiembre de 1924, que regulaban el contrato de trabajo, y establecían como edad mínima de trabajo los 14 años.

Asimismo, se regulo la hora de trabajo de 6 horas para los menores, con un periodo de descanso según la necesidad, esto fue tomado por Colombia, Guatemala, Perú y México. En Brasil se prohibió el trabajo nocturno para los menores de 18 años, que se plasmo en su Código del Menor promulgada el 27 de Febrero de 1914.

El primer cuarto de siglo pasado, se dio también la protección a la mujer, generando una legislación en pos de la prohibición de despido de la mujer embarazada, los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres.

En Bolivia, se da la ley del 21 de Noviembre de 1924, que reglamentaba el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Perú con la ley de 7 de Febrero del mismo año, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

Brasil no se quedan atrás, ya que sanciona una primera ley laboral, esto el 24 diciembre de 1925 y Chile así mismo presenta una norma con igual característica, el 17 Octubre del mismo año, que viene hacer una primera intención de Códigos de Trabajo, de estos países.

1.2. PRELUDIO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DURANTE LA COLONIA Y LA REPUBLICA EN BOLIVIA

Es menester revisar brevemente este aspecto, y retrotraerme a la época colonial, en donde la imposición Española se acompañó de formas de trabajo, en donde por medio del sistema de la Mita, Obrajes y la Encomienda, se obligaba a un desempeño de trabajo deshumano por parte de los colonizadores.

La Mita como los Obrajes era como industrias actuales, el primero dedicado a las minas y la segunda a la producción, lavado y teñido de los tejidos. La Encomienda se trataba de una forma más dura del trabajo en las minas, que por medio de una reglamentación emanada por el Virrey Toledo, se disponía el trabajo por 16 meses en un periodo de 5 años para cada mitayo, generalmente este trabajo se lo realizaba en Potosí.

Aquí de nuevo por medio del Virrey Toledo en 1660 se dictó la famosa legislación llamada "**Recopilación de las Leyes de los Reinos de Indias**"²⁶, en época del Rey Carlo II de España, que ya la mencione títulos atrás.

Esta normativa que cuenta con más de 6.000 disposiciones, en su libro VI contiene un rango de criterios legales, como por ejemplo mencionaba el trabajo de sol a sol, es

²⁶ JIMÉNEZ, Sanjinés Raúl, "Historia Del Derecho De Trabajo Boliviano Y Bases Para Una Nueva Ley General De Trabajo", Editorial Popular, La Paz-Bolivia, 1998, Pág. 20 - 38.

decir entre 7 y 8 horas de trabajo, sobre salarios, disponiendo que se pague conforme a la necesidad del trabajador, o en última instancia por una autoridad judicial, así mismo de la creación de pulperías par beneficio del trabajador.

También tocaba el tema de la asistencia media en caso de enfermedad o accidente, sobre la prohibición de pago en especie, protección del trabajo en menores y mujeres, entre otros aspectos, pero toda esta serie de magnificas normas protectoras parara la época, solo quedaron en la historia y simple papel.

En inicios del tiempo republicano de Bolivia siguió manteniendo ese antecedente legislativo, aún más el sistema del feudalismo, con tinte corporativo persistió, pero se tuvo ciertas normas o leyes protectoras para el trabajador, emanado por los libertadores.

Simón Bolívar dicta un Decreto, en el que cita sobre el Trabajo Libre, siendo que nadie debe ser obligado a trabajar y sin una justa remuneración, siendo frase permanente hasta nuestra época. Ya con José Antonio de Sucre en 1826, Andrés de Santa Cruz durante el año 1829 y José María Linares en 1857, en sus periodos como presidentes, presentan normativas sobre el Trabajo en las minas, como de los campesinos en sus tierras, teniendo como base el principio del proteccionismo.

En 1896 se dicta una Ley de Enganche de los peones para el trabajo en los gamonales del noreste del territorio. Esta Ley, dentro de sus prohibiciones, repudiaba el abuso indiscriminado de estos trabajadores, siendo que en su calidad de líderes de comunidad estaban definidos en un territorio, por lo que así mismo tampoco estos tendrían que ser obligados a trabajar de por vida y de generación en generación.

Algo relevante en nuestra historia, es el carácter mismo que tenía la protección para el trabajo en las minas, en el gobierno de Narciso Campero se promulgo el 13 de Octubre de 1880, el Código Minero, y con su Reglamentación establecía rango de normas protectoras de los trabajadores mineros al momento de sufrir un accidente o estar enfermos, mejor aún, formas de indemnización en pos de estos, mientras durase su impedimento.

Advertir, ya desde el gobierno de Andrés de Santa Cruz, se introdujo el tema de la regulación Laboral, en el Código Civil de esa época, en su capítulo de Arrendamiento, con el título de Alquiler de Obras y Servicios, en sus art. 1180 y 1184, hablaban del contrato de trabajo.

El carácter de la inversión de la prueba en esos momentos estaban a cargo del empleado o trabajador, puesto que hasta 1924 todavía el que tenía que probar sobre el tema de enfermedades a causa del trabajo, como de los accidentes, era el mismo trabajador que la sufría, este criterio tenía como base la teoría romanista de la Culpa Extracontractual o Alquiliana, caso muy difícil de probar para esa tiempo.

Con el primer Código Mercantil de la época, en su Título II, libro I, refería a los Agentes Auxiliares de Comercio, donde sometía a los comisionistas a las reglas del contrato de mandato y solo a los trabajadores como los de ferrocarriles y cajeros de este, se les reconocía el derecho a la indemnización.

En 1888, el gobierno de Aniceto Arce, se caracterizo por el auge de los minerales, con los que Bolivia crecía económicamente, fue necesario la construcción de vías ferroviarias, que trajo muchas fuentes de trabajo, pero así mismo los obreros, en vía de buscar protección, se dan las primeras organizaciones de los trabajadores, de ahí que

nace la Federación de Ferroviarios de Bolivia, quienes buscaban mejores condiciones de vida y de trabajo.

Ya en 1919 se dan las primeras huelgas, esto en el gobierno de Gutiérrez Guerra, sumándose a la influencia de los movimientos obreros internacionales, y la reciente O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), que fue establecida el 11 de abril del mismo año. En esa misma época el Diputado Tomas Manuel Elio propone al Poder Ejecutivo, mediante una Minuta de Comunicación, en la que promueve una Legislación Protectora del Trabajo.

Pero ya más antes entre 1909 y 1913 el congreso del país conoce ya de propuestas entorno a leyes sobre Accidentes de Trabajo, creación de un Concejo Supremo de Trabajo, entre otras, pero la más interesante es que un Diputado de Oruro, de apellido Renjel, da un proyecto de Ley General de Trabajo.

Con estos antecedentes, el tema de intervención del Estado se va desarrollando tímidamente, esto para introducir más adelante una Legislación Laboral. Se da una seguidilla de normas dedicadas para los trabajadores, como ser La Ley de Descanso Dominical, dictada en el gobierno de Ismael Montes, el 23 de Noviembre de 1915, y después de 12 años de esta promulgación, recién se acopla una reglamentación.

En beneficio de los Trabajadores de las minas se introduce una ley que obligaba a las Empresas Mineras con más de 50 trabajadores, a otorgar servicio permanente de médicos, botica o farmacias, de carácter gratuito, y ya más adelante se amplía a la atención dental, alcanzando también a la parte industrial y ferroviario, esto en el año 1920. En ese mismo año por Decreto Supremo del 29 de Septiembre, se reglamenta las huelgas y el procedimiento de conciliación y arbitraje.

Con Bautista Saavedra se lanza una ley, el 19 de Enero de 1924, que generaba beneficios en caso de Accidentes de Trabajo, postula principios básicos sobre lo que era el Riesgo Profesional, y la Inversión de la Prueba, y lo mejor, que se reconoce el Beneficio de la Indemnización por accidentes en favor de los obreros y de su causa habientes. En el mismo mes y año se promulga la ley de Ahorro Obrero Obligatorio.

El 21 de Noviembre de 1924, se dicta la Ley de Protección a Empleados de Comercio e Industria, con su reglamentación un año después, así mismo, se reconoció también las 8 horas de jornada laboral, la indemnización por tiempo de servicios y por despido intempestivo, al acceso a otorgar a los trabajadores las primas anuales e indemnización en caso de accidente.

En el gobierno de Felipe Guzmán, específicamente el 18 de Marzo de 1926, mediante Ley, se crea el Departamento Nacional de Trabajo, siendo un primer organismo que precautelaba la parte administrativa como judicial, en Materia Laboral de la época, pero en cuanto al control efectivo del cumplimiento de su normativa y su debida precaución sobre el tema de salud del trabajador tubo sus serias deficiencias. Este mismo Departamento Nacional de Trabajo, realizo dos Conferencias Regionales a nivel Nacional, donde se recogió sugerencias para elaborar un proyecto de Ley del Código de Trabajo.

Otro gobierno que se caracterizo por emanara Normativa Laboral, fue el de Hernando Siles, puesto que por Ley de 18 de Abril de 1928, se fijan las Enfermedades Profesionales y los requisitos para que una enfermedad pueda considerarse como profesional. Se consolida mediante Decreto Supremo, del 21 de Septiembre de 1929, el reglamento sobre el Trabajo de Mujeres y Menores. Posteriormente por Decreto Supremo del 22 de Mayo de 1935, se da otro paso importante puesto que se crea la

Caja de Seguro y Ahorro Obrero, que será como referente a la institución del Seguro Social General Obligatorio por ley de 23 de Diciembre de 1949.

1.3. INICIO DEL DERECHO DE TRABAJO COMO UNA LEGISLACIÓN EN BOLIVIA

En el gobierno del Cnel. José D. Toro, el 2 de Junio de 1936 se crea el Ministerio de Trabajo, pero recién en la presidencia de Germán Busch se consolida como tal esta Institución, llamándola “Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social”, y encomendó la responsabilidad de su dirección a Waldo Álvarez, trabajador del sector Gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores.

Este fue el primer caso, en la historia de Bolivia, que un obrero ocupa ése cargo para ese periodo, pero lo único sobre saliente, es que en su gestión si se alcanzo las primeras medidas de aprobación del proyecto de Ley del Trabajo y la Sindicalización Obligatoria. A partir de esta etapa, se crean disposiciones normativas, como del Reconocimiento de Derechos Civiles de la Mujer, que le permitía ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que idoneidad. Así mismo se continuó con el reajuste de salarios, bonificaciones sobre viviendas obreras, salubridad, higiene, pero algo confusas en su estructura normativa.

Así mismo, el país reforma su Constitución Política del Estado el año 1938, introduciendo en la sección XIV, de la carta magna, el Régimen Social; En ese marco, el 24 de Mayo de 1939, se promulga la Ley General del Trabajo, el mismo que se eleva a rango de ley el 8 de Diciembre de 1942, durante el gobierno del Gral. Enrique

Peñaranda, un año más tarde, se pone en vigencia su Reglamentación, para ser específico, el 23 de Agosto de 1943.

Se introduce el Seguro Social, mediante Ley de 23 de Diciembre de 1949, y el seguro de Riesgos Profesionales en 15 de Noviembre de 1950, posteriormente estas dos leyes son refundadas en una sola disposición.

En este contexto se crean las grandes Centrales de Trabajadores, como la Confederación de Trabajadores Ferroviarios, de Gráficos, de Choferes y la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (E.S.T.M.B.), y como consecuencia de la insurrección popular del 9 de Abril de 1952, se unifica el movimiento obrero, organizando la Central Obrera Boliviana (C.O.B.), ente eminentemente constituido por trabajadores, con el fin de ser la defensa del proletariado.

El 14 de Diciembre 1956, se promulga el nuevo Código de Seguridad Social, bajo nuevos principios y orientaciones que de las leyes que lo anteceden. Pero pasando el tiempo, esta normativa no trajo los frutos deseados, por ellos mediante Decreto Ley N° 10173 de 28 de Marzo del 1972, llamado "Racionalización de la Seguridad Social", se introdujo reformas básicas en cuanto a su cotizaciones y prestaciones.

El 23 de Marzo de 1973, de igual manera por Decreto Ley N° 10776, se crea el Instituto Boliviano de Seguridad Social (I.B.S.S.), como órgano rector de la seguridad social del país. A partir de esta etapa, se crean nuevas Cajas de Seguridad Social y también Fondos Complementarios para diversos sectores de trabajadores rentistas. Por último la Ley de Pensiones N° 1732, que data del 29 de Noviembre de 1996, que también sufrió modificaciones y una abrogación.

En las reformas que sufre la Constitución Política del Estado durante los años 1945,1947, 1948, 1961, y 1967, no se modifico en demasía la esencia proteccionista

que se trajo de 1938, sino más bien, desarrollo complementos de importante tareas en pro del trabajador, más aún en la Constitución Política de 1994 que llevaba inmerso los derechos fundamentales de los trabajadores, como derecho al trabajo y capital, como factores de la producción, que merecen la protección del Estado.

Posteriormente, con la tenencia marcada de la Reforma Constitucional de 1994, se primo la necesidad de reforzar los seguros de enfermedad, accidente, para forzoso, invalides, vejez y muerte, con carácter obligatorio. Así también se precautela el cumplimiento de los desahucios y indemnizaciones para los trabajadores, la protección del trabajo de las mujeres y menores, la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso dominical, feriados, las vacaciones anuales, los puerperales o cuerpéales con goce de salario, la asistencia médica e higiene, la organización de todo tipo de corporativas, en sí, calidad de vida del trabajador.

También el Estado se obliga a velar para que los trabajadores tengan vivienda barata, así como educación técnica, reglamentar la higiene y salubridad en las fuentes de trabajo, especialmente de los que trabajen en las minas, se garantiza la libre asociación sindical y profesional y se reconoce los convenios sindicales de trabajo. Se da el fuero sindical, como garantía en favor de los trabajadores que son representantes, y se cran tribunales especiales para la resolución de conflictos laborales.

1.4. LAS PRIMERAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y CONTROL DE LAS NORMAS LABORALES

Con interés anecdótico, puede mencionarse como una noción del concepto de visitas de inspección, en la América colonial, las normas de protección al aborígen que

trabajaba en minas y campos. Esta información se recoge especialmente de la Recopilación de las leyes de los reinos de las indias, Libro IV, Título XV, ley XIX de 1593.

Esta disposición colonial hacía referencia a la seguridad de los lugares de trabajo y al peso de carga de los cargadores. De aquella misma época llega también información sobre disposiciones protectoras al trabajo de los esclavos en las colonias de Francia e Inglaterra. Señalándose en todos estos casos la existencia de ciertos tipos de visitadores o veedores, como también la existencia de castigos para los desobedientes.

Más propiamente, se conoce que la Inspección es uno de los frutos de la Revolución Industrial, y surge como consecuencia de la importancia que entonces revestía para el interés general de garantizar el cumplimiento de las leyes relativas a las condiciones de trabajo.

Algunos autores encuentran el precedente de la actual inspección en los **“Veedores Gremiales y en los Inspectores de Manufacturas”**²⁷, sin embargo la diferencia de actividades y de fines, eran la de buscar garantizar precios y calidades en interés del consumidor, lo que hacen pensar que aquéllas eran más inspecciones para la defensa del consumidor, que de trabajador.

En el Reino Unido por instancia de un médico de Manchester, Thomas Percival, y sir Robert Peel solicitan al Parlamento Inglés la reglamentación del trabajo en las Fábricas, sancionándose en 1802 la **“Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices”**²⁸.

²⁷ MONTIYA Melgar, “Manual de Derecho del Trabajo.” Octava Edición. Ed. Técnicos, Internacional del Trabajo - Ginebra Octubre 2009 <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef08104.htm.Oficina>, dato extraído el 27 de Mayo 2011, Pág. 248.

²⁸ OMEBA. “Inspección De Laboral”, Enciclopedia Virtual, 2006.

Esta ley Inglesa, trataba de una Inspección Facultativa, desempeñada por personas designadas por Eclesiásticos o Jueces de Paz, caracterizándose porque el criterio que regia era completamente arbitrario. Este régimen a través de su copiosa información permitió que se dictaran nuevas leyes como la de 1819 y la de 1825, bajo las mismas modalidades normativas de control de trabajo y producción.

El primer antecedente de vigilancia e inspección oficial de fábricas aparece en Inglaterra, con la Ley Althorp de 1833 y la Ley de 1844 que fijó el concepto moderno de la Inspección del Trabajo, deslindando sus funciones de las judiciales y reafirmando el carácter obligatorio de las visitas y sobre sus facultades.

A partir de entonces se fueron dictando normas similares a la inglesa en toda Europa, como el caso de Prusia, que en 1853, estableció la inspección de trabajo facultativa que quedaba a cargo de una comisión mixta de policía e inspectores escolares, Francia el 19 de Mayo de 1864 se creó el cuerpo de Inspección del Trabajo a fin de vigilar el trabajo de menores, en Alemania en 1869 se dicta la ley de Bismarck que contemplaba la inspección laboral.

Ya en 1887 se crea un cuerpo de Inspectores en todos los Estados Alemanes, formado por funcionarios especiales y encargados exclusivamente de esta función con apoyo de las autoridades policiales.

Nuevamente en Francia, el fracaso de la ley de Protección de Menores de 1864, puso de manifiesto que las normas sin medios que garanticen su aplicación son inconsistentes, por ello, la Ley del 19 de Mayo de 1874 sobre el trabajo de niñas y niños menores en la industria, constituyó el primer intento de crear un cuerpo de funcionarios, que eran quince encargados de dicha vigilancia, intento que se cristaliza

en noviembre de 1892 con la creación de un cuerpo administrativo de inspectores que acceden por concurso, con contrato específico y que contaban con estatuto propio.

Sus obligaciones eran muy generales, aunque poco a poco se fueron desarrollando algunos departamentos internos en su seno, para tratar problemas tales como los de empleo y de la mano de obra, esta norma estaba bajo la Ley de 1892 que fue modificada en 1937 y en 1941.

Hacia fines del siglo, las delegaciones y oficinas de Inspección dependientes de la administración Estatal, estaban establecidas en toda Europa (Rusia 1882, España 1883, Bélgica 1894), convirtiéndose en los verdaderos precursores de los actuales Ministerios de Trabajo, con función central de la administración del trabajo desde sus primeras manifestaciones.

En Rusia, la inspección de fabricas se crea en 1882, en el seno del Ministerio de Finanzas, en particular para el control del empleo de menores, extendiéndose en 1886 a la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en relación a todos los trabajadores **(en 1887 se contaba con 125 inspectores y 6 inspectores sénior, llegando en el año 1899 a un total de 257²⁹)**.

En 1889, siete Estados Europeos contaban con Órganos de Inspección encargados de controlar la aplicación de las normas laborales: Reino Unido, Dinamarca, Francia, Suiza, Alemania, Rusia y Austria.

Ya en 1900 se crea **“la Oficina Internacional de Trabajo”³⁰**, con sede en Suiza en la ciudad de Basilea, que albergaba a la Secretaria de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, la que publica un reporte sobre la situación

²⁹ VOLODIN, Andrei Y. "Russian Factory Inspection" (1882-1918), pagina web: <http://www.pse.ens.fr//document/wp200860.pdf>, dato extraído el 30 de junio de 2011.

³⁰ OMEBA. "Inspección De Laboral". Enciclopedia Virtual, 2006/monografias.com/trabajo19/inspecciondetrabajo, dato extraído y compatibilizado en fecha 23 de junio de 2011.

general de la Inspección del Trabajo en Europa, bajo el título de **primer informe comparado sobre la aplicación de las leyes obreras en Europa**, que señalaba que veintidós Estados Europeos consideraban necesaria una Inspección de Trabajo unitaria e independiente, de alta competencia técnica, para la gran fábrica y las minas.

De ahí que a partir de 1900 se sucede la creación de las diferentes inspecciones nacionales, los Países Bajos organizan en 1909 una inspección general para la **“Problemática Sociolaboral”**³¹; Bélgica y Luxemburgo en 1902, España en 1906 e Italia en 1912, constituyéndose una inspección con medios propios y con estructura central y periférica. El 3 de Enero de 1919, el jefe de estado Polaco firmó un Decreto provisional, estableciendo la Inspección de Trabajo con carácter profesional y Estatal.

Desde el principio, todos los países comprendidos en el estudio manifestaban su intención de contar con variedad y pluralidad en el personal de la Inspección, garantizando que estuviera compuesto de diferentes profesiones, con un amplio espectro de bagaje técnico (inspectores/as médicos y obreros/as), ambos géneros, y reforzar las cuantías de las sanciones para hacerlas disuasorias.

Anteriormente en 1910, los lazos y redes internacionales de la inspección eran ya un punto de encuentro, igual que la elaboración de sistemas de selección y los planes de formación. Asimismo, se daba especial importancia a la idea de Autoridad Central y a la colaboración entre autoridades en el ámbito Nacional.

Impresiona ver el número de inspectores, inspecciones por inspector y las acciones penales emprendidas, por ejemplo en el Reino Unido que para esa época contaba con 200 inspectores, que efectuaron 2,137 inspecciones; En Alemania tenían 543

³¹ VEGA, Ruiz María Luz, “Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo”, pagina web: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef08104.htm>. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra Octubre 2009, dato extraído el 15 de junio de 2011.

inspectores, con 505 inspecciones; Rusia abarcaba a 268 inspectores, con 92 inspecciones, y en Francia con solo 139 inspectores, realizó 1.443 inspecciones.

En cuanto se refiere al número de expedientes abiertos, refiriéndome a casos de vulneración de normas laborales, en 1909 se iniciaron 3.723 procesos, todos en el Reino Unido, y 5.889 procesos sancionatorios en Francia; en España, que incursiona en este ámbito controlador y vigilante, en su primer informe anual de Inspección rebeló que en 1887 realizaron 1.579 visitas a establecimientos, y se constataron 2.838 contravenciones.

Si bien la mayor parte de las Inspecciones se emplazaban en la Administración Estatal Nacional (salvo en Alemania donde existía claramente la idea de una Administración para cada Estado), no siempre era el Ministerio de Trabajo la administración encargada, sino el Ministerio de Industria, el del Interior o el de Comercio.

La inspección, desde esta perspectiva, pasó a convertirse en una función fundamental del desarrollo de la legislación en el sistema de administración del trabajo. De hecho, en esencia, se constituyó como pilar fundamental de la Reforma Social mundial, esta concepción dual de sus actividades (el control estricto y la observación activa de la realidad), manifestaba ya entonces, la original naturaleza de la actividad inspectora dentro de las instituciones jurídicas.

Además de la Inspección Estatal, el modelo socialista instaurado tras la Revolución de 1917 (Revolución Bolchevique), generó un modelo sui generis en los países de su esfera. Tal y como señala una publicación de la **OIT**³², sobre los entonces países de la Europa socialista, una de las características de dichos sistemas de inspección era la coexistencia de Inspecciones Estatales y Sindicales.

³² VEGA, Ruiz María Luz, Óp. Cit., extraído el 15 de junio de 2011.

La idea tiene su origen en la extinta U.R.S.S., que tras disolver el Comisariado del pueblo en 1933 (dónde estaba emplazada la Inspección desde 1918), atribuyó las funciones de Inspección de Trabajo (fundamentalmente de seguridad y salud) al Consejo Central de los Sindicatos, con poderes iguales a los de la autoridad Estatal, incluso cuando en 1955 se restableció una Autoridad Central de Trabajo, la Inspección quedó en la Estructura Sindical.

Desde 1958 se pusieron en práctica experiencias piloto para crear inspecciones de condiciones de trabajo y empleo (paralelas a las de seguridad y salud), que se consolidaron en 1976 con la creación de unidades legales de inspección en el Comité Sindical Central para todas las ramas de actividad, y en los consejos sindicales de las distintas regiones y repúblicas, incluidas Moscú y Kiev.

De forma paralela en la propia Administración de Trabajo se eligieron Inspectores de Trabajo “Sociales” (que revisaban las condiciones de trabajo y control legal) que operaban bajo la responsabilidad de los Consejos y Organizaciones Sindicales, todo esto sucedía en la ex U.R.S.S.

Al mismo tiempo a nivel administrativo, la autoridad central y también las diferentes unidades regionales fue creándose nuevas Inspecciones Estatales de carácter muy técnico. En América Latina, con la influencia Europea, se desarrolla esta institución de inspectoria, es el caso de Argentina en 1912, Uruguay 1913, Chile 1919, Perú 1920, Brasil 1921, Colombia 1923, Ecuador 1926, México 1931, y Venezuela 1936, para poner ejemplos referentes.

La creación de esta institución de la Inspectoria, en Bolivia se lo introdujo en 1924, durante el gobierno de Bautista Saavedra, esta se adhiere con las normativas referentes a la Protección a Empleados de Comercio e Industria, posteriormente se la

suma en su aplicación a La Ley General de Trabajo de 1939, de manera referencial en algunos articulados, y la Ley N° 16998 del 2 de Agosto de 1979, denominada “Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, con un último Reglamento de la Inspección del Trabajo, que data desde 1987, vigente en la actualidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El sentido Doctrinario, Teórico, y Nociones Intelectuales tomadas para la presente investigación, expresa un análisis de diversos criterios que se asemejan a la problemática vigente del incumplimiento de las normas como tal, tomando preferencialmente la de índole laboral, sustanciado por una falta de eficacia del sistema Administrativo Estatal.

2.1. POSITIVISMO JURÍDICO CON RELACIÓN A LA NORMA LABORAL

Para los precursores del positivismo o también llamado jus-positivismo, como Jeremias Betham, Compte, Jhon Austin, y por supuesto Kelsen, para mencionar unos cuantos, pero de los más importantes, plasman que esta rama, que es el Derecho, debe ser estudiada de manera cien por ciento científica bajo los más altos niveles de un método experimental eficaz, vigente, y no así por simples criterios naturales.

Ahora que tiene que ver esto con el tema de esta Tesis, si tomo el criterio anterior, el Derecho como tal y sus ramificaciones deben ser estudiadas bajo ese mismo método experimental eficaz, vigente, esto para entender adecuadamente la esencia del sistema jurídico, tanto para su entendimiento, como su aplicabilidad. Es el caso del Derecho Laboral, pero al parecer se dejan de lado el sentido mismo de su herencia Teórica, bajo el uso del mecanicismo costumbrista del legislador o gobernante, y hasta del mismo jurista.

Uno de estos pensadores lanzo un criterio muy claro sobre lo que es el positivismo, es pues Comte quien expresa:

“Positivo es inseparable de relativo, de orgánico, de preciso, de cierto, de real. La filosofía positiva se contenta con las realidades apreciables por nuestro organismo, por esto es real; elimina toda inquisición sobre lo absoluto, por esto es relativo. Inclina al espíritu a lo útil, poniéndole en condiciones de poder aprovechar el curso de los acontecimientos. Quita todo lo indeterminado y vago haciéndose precisa como la ciencia matemática, cuyo método adopta; es orgánica, porque da unidad a la fenomenología y permite elevarla a sistema; exige el asentimiento porque nada avanza que no sea perfectamente demostrable y está enteramente acorde con los hechos cuyas leyes invariables descubre, y así abre un camino seguro al progreso científico. Por esto, como Comte se complace en repetirlo, el positivismo no es otra cosa que "el sentido común generalizado y sistematizado"³³.

Sin entrar en el paradigma de alcanzar ese absolutismo en cuanto al tema de Tesis, para toda las sociedades, hay una línea, en base a su realidad, por lo que limita el objetivo de la investigación solo a lo que se vive en un solo lugar, a la realidad específica de una región, y de una sector mayoritario, en este caso el movimiento laboral de Bolivia, para hacer mención a ese relativismo positivista, tomando un plano de lo que significa.

³³ MORALES Galito Alejandro. "Positivism y la Teoría del derecho", dirección en la web: <http://www.monografias.com/trabajos18/positivismo-y-derecho/positivismo-y-derecho.shtml>, dato extraído el 18 de Noviembre de 2011.

Las variables que sigue al relativismo positivo, de ser orgánico, preciso, cierto, y real, permite transmitir de forma general la base de esta teoría, constituyéndose dentro de un orden, bajo criterios precisos, de una realidad social, en este caso, en Materia Laboral, con pruebas ciertas y real de la vivencia de los Trabajadores o Empleados.

Esa mismo organismo que puede reflejarse en el Estado, resuelve ciertas acciones en pro del Trabajador, para la protección en cuanto a sus Derecho, pero también encarándole sus obligaciones, teniendo un equilibrio para el sujeta laboral. Ese órgano también, como ejemplo, puede llegar a ser constituido por la misma Sociedad, como por las entidades laborales, donde se agrupan los trabajadores, como los sindicatos, que puede poner en el tapete de discusión ciertas realidades de un Trabajador, afectado por vulneración de sus Derecho.

Es habitual que para el positivismo este se ayude de la fenomenología que se basa en el Método del Empirismo, tomando una realidad externa, de los hechos sensoriales perceptibles, para este caso, de una expresión sociolaboral, de ahí que el positivismo da un enfoque de expresión analítica en torno a una realidad social, para la que se plasme un orden emanado por normas, que la organicen equilibradamente para su bien.

Ahora bien, para el positivismo hay dos tendencias, una que es Extremada, que afirma que el Derecho Natural no existe, se trata de una Hipótesis Ideológica, es decir, a valoraciones que no existen sino subjetivamente en la mente del autor, se ve que va siempre unido a un relativismo y escepticismo del hombre para comprender la verdad en lo que se refiere a la objetividad de la justicia y los valores jurídicos.

Hans Kelsen³⁴ así lo pensaba, pues fue uno de sus defensores, puesto que sostenía que normativa está sometida solamente a ciertas estructuras formales, y dicha creación es completamente libre y depende por completo del arbitrio del órgano, como afirmaba anteriormente en el análisis del positivismo párrafos arriba.

Otra tendencia es el Positivismo Atenuado, que considera como objeto propio de su estudio, en primer lugar, las creaciones de los órganos de la comunidad, en este caso las leyes, pero admite, y en forma complementaria, la presencia del Derecho Natural, siendo un poco más flexible, pero al mismo tiempo, creando un paradigma en cuanto a su contenido y negación de los valores.

Es decir, el Derecho Natural sirve de complemento al Derecho Positivo, bajo esta concepción flexible, pero estableciendo que la primacía de la resolución formal prevalece, estableciendo si una cuestión no pudiera resolverse ni por las palabras, ni por la ley, se buscara en los principios de leyes análogas, y si aún la cuestión fuere dudosa se resolverse recurriendo a los principios generales del Derecho, sin ir más allá de lo metafísico.

Introducir el Derecho Laboral, dentro de estas tendencias positivista, refiere a la moneda de dos caras que tiene un mismo valor, puesto que la norma jurídica, para el Trabajo, está inmerso de valores como es el respeto, igualdad, justicia o equilibrio, en cuanto hace al retribuir ese esfuerzo físico para una tarea, por parte de una persona, que posteriormente se la plasma en un salario, entre otros muchos derecho, regulado por una ley, decreto o resolución, que refuerza ese lineamiento de obligatoriedad ante tal circunstancia para el empleador.

³⁴ CASTELLANOS, Biella, "El Positivismo Jurídico", pagina web: <http://www.monografias.com/trabajos18/positivismo-y-derecho/positivismo-y-derecho.shtml>. dato extraído el 18 de Noviembre de 2011.

Entonces, puedo decir, que estas tendencias del positivismo se lo encuentra en una rama del Derecho claramente identificada, por su extracto social, en donde rige primeramente la gama de valores, originados en el Derecho Natural, que es aún usada, pero que se formaliza dentro de un Régimen Jurídico plausible en un Estado, que es resultado de un Órgano, un ente racional, que toma la realidad.

El tratadista Hans Kelsen dice que:

“Positivismo jurídico es el nombre que damos a la teoría jurídica que concibe únicamente como "derecho" al derecho positivo, esto es, al derecho producido por actos de voluntad del hombre”³⁵

Analizando, se pone en primera línea el reclamo sobre la falta de protección o vulneración de un elemento justo, hecha por un ser humano, impulsando a que hace presente una respuesta ante tal hecho, y se la representa con una respuesta en una norma, que de manera general, es un Derecho nuevo plasmado en una Ley escrita, todo impulsado por la mera voluntad, pero bajo un ente Orgánico.

El positivismo jurídico da dos consecuencias, afirma Kelsen, la primera distingue entre el Derecho y la Moral, como dos órdenes sociales diferentes, y la distinción consiguiente entre derecho y justicia por entender que la justicia es el modo como la moral se proyecta en el campo del Derecho.

³⁵ CASTELLANOS, Biella, “El Positivismo Jurídico”, pagina web: <http://www.monografias.com/trabajos18/positivismo-y-derecho/positivismo-y-derecho.shtml>, dato extraído el 18 de Noviembre de 2011.

Comparando a los márgenes del tema de Tesis, esta concepción dentro del ámbito Jurídico Laboral, hace pensar que su normativa se constituye en un elemento netamente mecánico, razonable y regulador externo de una cobertura legal, adecuada entre los actores de esta relación, esto en lo que es el Derecho, más aun en el Derecho Laboral y su desglose.

Lo que la Moral esta diferenciándose, del Derecho, sería regularse por el fuero interno o respeto humano, para que así el mismo hombre se obligue, sin que exista fuerza coercible, que le enfrente a cumplir una obligación o hacer cumplir un Derecho, en este caso que un empleador le dote a su trabajador de los medios de seguridad adecuadas y necesarias como manda la norma, sin que un Inspector de Trabajo le obligue.

La segunda consecuencia, que tiene el positivismo jurídico, es la idea de que todo Derecho estatuido, por quienes se hallan autorizados para producir normas jurídicas, principalmente los assembleístas o legisladores, debe corresponder a la exigencia política y jurídica, previendo el alcance de la seguridad jurídica.

Refiere, que al presentarse una necesidad de generar una norma, esta tiene que contar con un análisis previo para que se adecue a una dirección de políticas, en este caso, laboral de índole proteccionista, y por supuesto llevar rígidamente el procedimiento para crear una normativa que responda al fin que está destinado.

Otro tratadista de esta línea, es Norberto Bobbio, que distingue tres aspectos del positivismo jurídico, parte afirmando que “**positivista es todo aquel que adopta frente al derecho una actitud éticamente neutral**”³⁶, esto es, que acepta como criterio el distinguir una norma jurídica de uno que no lo es, con ciertos datos verificables objetivamente, sin tomar en cuenta sus valores.

³⁶ MORALES, Galito Alejandro, “Positivismo y la Teoría del Derecho”, página web: <http://www.monografias.com/trabajos18/positivismo-y-derecho/positivismo-y-derecho.shtml>, dato extraído el 18 de Noviembre de 2011

En términos sencillos, refiere que una norma, ley, decreto, etc., tiene dos lados, uno científico, técnico, dado por la razón, y otro moral, ético, para que al momento de un análisis de parte de la persona a quien está destinado dicha norma, se le plantea entender aceptarla, aplicarla y cumplirla a rajatabla, tanto continuo obligatorio externo y moral ético en el fuero interno, bajo el sentido del Positivismo Flexible.

En segundo término, Bobbio identifica un Positivismo Jurídico como teoría del Derecho Positivo, que vincula la existencia del Derecho a la formación del Estado y que entiende que todo Derecho es producto de la actividad del Estado. En un margen de entender este criterio, clarifico que el Estado nace por un Derecho que se vulneraba y para mejorar este Derecho se crea al Estado, quien recibe el encargo de re direccionar los Derechos de las personas para su bien estar, (el caso de La Revolución Francesa), ya sea en materia laboral, salud, estudio, etc., por medio de la emanación de normas, que estén enmarcadas en derechos y obligaciones justas, equilibradas, razonables, a cargo de un ente Estatal.

Por último el positivismo jurídico, según Bobbio, existe también como una determinada ideología, que siguen, por un lado a que todo derecho positivo es justo por el solo hecho de ser derecho positivo, sin importar su contenido, esto es al margen de su mayor o menor justicia de acuerdo con el sistema moral con que se lo enjuicie, es siempre un instrumento idóneo para obtener ciertos fines como el orden, la paz y la seguridad jurídica.

Para **Alf Ross**³⁷, tiene seis tesis sobre el positivismo jurídico, pero una de ellas es muy interesante mencionar, pues plantea que no existe conexión necesaria entre el derecho que es y el derecho que deba ser. Esto quiere decir, afirmar que algún Derecho vigente, que es usado por la sociedad cotidianamente, no significa que sea el mismo Derecho que en idealidad o perfección, debería ser.

³⁷ MORALES, Galito Alejandro, "Positivismo y la Teoría del Derecho", pagina web: <http://www.monografias.com/trabajos18/positivismo-y-derecho/positivismo-y-derecho.shtml>, dato extraído el 18 de Noviembre de 2011.

Analizar este criterio llevándolo a el Derecho Laboral, tiene su significado, ya que a primera línea al decir que exista un derecho actual vigente, este no llega a ser perfecto o que no llega a tener ese alcance de idóneo, que se esperaba con el tiempo, y haciendo creer, a los estudiosos de este tema, que por qué no llega a colmar esas expectativas se piensa desecharla, pero traer una nueva solución normativa, tampoco acredita que tenga un buen resultado más adelante.

El tratadista Hart dice que hay “**la idea de que las normas jurídicas son órdenes o mandatos**”³⁸, si es así, el Positivismo Jurídico dota a una norma, ley, decreto, etc., de una disposición imperativa, que tiene que ser acatada, pues, los que la emanan están dotado, por nuestra misma aceptación, para que rijan de alguna manera nuestra conducta bajo criterios de razón y equilibrio, refiriéndome a los legisladores.

La idea de Derecho Justo, dentro del ámbito del Positivismo Jurídico, se relaciona con el concepto de idea social, el Vivir Bien, teniendo en mente mejores días de trato laboral, entre otros, y no entendido como una utopía o una situación jurídica que debe lograrse, sino aquí el ideal social no es un fin, sino la armonía absoluta de todos los posibles querer jurídicos, contemplando un cumplimiento de su norma, equilibrada, tanto para el empleador como para el trabajador, para que así se respeten de manera reciproca sus derechos como sus obligaciones.

2.2. EL DERECHO CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL

Recordar como el Derecho Constitucional, el cual dentro de su cobertura funcional, organiza al Estatal y sus Poderes, en nuestro caso, Órganos Constitucionales, quienes

³⁸ MORALES, Galito Alejandro, Óp. Cit.

precisamente declararan los Derechos y Deberes Individuales y Colectivos, que garanticen la libertad de los individuos, regulando garantías mínimas, para asegurar la vigencia de derechos, dentro de un sistema democrático, o el que fuere.

Los estudios nos inculcaron, que uno de sus elementos visibles, del constitucionalismo es precisamente la Constitución Política del Estado, donde por luchas y reivindicación se introduce el Régimen Social, caracterizado por ser la cobertura regulatorio general y defensora del trabajo y trabajadores.

Prácticamente, si una Constitución enarbola criterios, como el bienestar colectivo, la familia, la economía, educación, la propiedad, las relaciones entre el trabajo y el capital, entre otras, constituye el parámetro inicial y supremo de un país, que demuestra, como el Estado fija límites de su acción, y aplicación de una serie de Derechos y Obligaciones, para su mundo social humano, que por ende, se sobre entiende que hay un pacto social entre la aceptación de ese criterio supremo de rango constitucional.

Empiezan a aparecer en los textos Constitucionales, Principios y Derechos Laborales, a partir del siglo XVIII, introduciéndose paulatinamente en el rango normativo máximo de cada país, entre ellos se pueden mencionar: derecho al trabajo, derecho al salario mínimo, jornada de trabajo, las vacaciones, seguridad social, seguridad e higiene, derecho a la sindicalización, etc., que desde un inicio se fue tomando progresivo sentido hasta alcanzar su consolidación total, en márgenes de ser un elemento necesario para el Constitucionalismo.

El Régimen Sociolaboral, dentro de un Libro Constitucional, requiere que para su funcionamiento, tanto en su lectura y aplicabilidad, necesite un Estado organizado institucionalmente, puesto que será este, quien plasme la defensa de esos mismos

derechos sociales o actualmente sociolaborales, reafirmando el sentido para el cual fue creado, este organismo de nombre Estado, pues si solo emana normas o reglas y no las hace cumplir estas, su función es obsoleta.

Entiendo que la unión entre los sistemas políticos y sociales de un Estado, evacuan las directrices efectivas del ordenamiento Jurídico Constitucional que paulatinamente serán las que rigen a una sociedad, y entendiendo de manera voluntaria el efecto coercitivo, que rige a esa misma sociedad. Pero el psiquis de cada uno, específicamente la voluntad, hace caso omiso al efecto de cumplimiento, par una eficaz función del normatibismo constitucional, y ni que se diga del nivel normativo inferior.

2.3. DERECHO LABORAL

En esa gama de denominativos que tiene el Derecho laboral, también llamado Derecho del Trabajo o Derecho Social, cuyos principios y normas jurídicas postulan la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El Derecho Laboral contiene una gama de conceptos una de ellas, la más sencilla es:

“Regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las

consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de laboral dependiente³⁹.

Partiendo de esta concepción, se halla inmerso el instrumento de quienes son los actores de esta relación tripartita, que obliga a estas que acaten de manera eficaz todo ese conjunto de normas que pueden estar unificadas o dispersas. Al normar la actividad humana, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación, muestra un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo de relaciones laborales.

El trabajo, viene hacer la actividad realizada por un humano, que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual, aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa una sociedad, para su subsistencia, y cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero. Pero ¿qué sucede si esta tercera persona es explotada?, que por mantener su fuente laboral de manera inconsciente acepta las condiciones de trabajo, que pueden ser insalubres, inadecuados, inseguros, etc., dando a entender que sus derechos son incumplidos en parte o en su totalidad.

El Derecho Laboral es claro, ya que en su carácter proteccionista no admite tal situación, pero el fenómeno social del trabajo, en esas relaciones asimétrico entre las partes contratantes, muestra un claro desequilibrio, más a favor de los empleadores, en cuanto a sus ganancias, en desmedro total del empleado que viene hacer un eslabón inferior.

³⁹ WIKIPEDIA, "Derecho Laboral". es.wikipedia.org/wiki/derecho-laboral, dato extraído el 9 de julio de 2011.

Por ello, el Derecho Laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo los fines de estructuración social tutelada.

Dentro de la Relación Laboral se adecuan cuatro circunstancias sin excepción, la primera es voluntariedad, esa elección libre por parte de las dos partes del contrato, pero que en la actualidad esa voluntad es influenciada de manera condicionada por parte del empleador, pues existen casos donde la frase típica es “lo tomas o lo dejas”, y por la situación económica una persona, más que todo niños y jóvenes de muy escasos recursos, terminan aceptando, en desmedro de sus derechos.

En segunda circunstancia, esta la retribución o salario, que viene hacer compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador, a este aspecto pongo el ejemplo diario del ámbito laboral, el Trabajo Domestico, que es el más requerido, donde por publicaciones radiales (Requerimiento de personal, radio la Cruz del Sur), se escucha que una familia de tres miembros buscaba el servicio de una empleada domestica, y el sueldo sería los primeros tres meses de setecientos bolivianos y recién al cuarto mes subiría a ochocientos, vulnerando claramente el salario mínimo nacional de nuestro país, la pregunta es ¿cómo el Derecho Laboral actúa ante tal aspecto?.

En cuarto lugar, esta un criterio de ajenidad o aspecto ajena del trabajador en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador, en último lugar está la dependencia, consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, que es el empleador, esto es lo que postula el Derecho Laboral.

Tradicionalmente la disciplina del Derecho de Trabajo contempla también en su estructura al Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo, la Seguridad Social,

que actualmente dentro del rubro informal, este no se cumple, por muchos aspectos, el más claro una evasión de recursos que solo beneficia al empleador, incumpliendo ese objetivo del mismo Derecho Laboral, de ser proteccionista y previsor.

No quiero olvidar los Principios generales del Derecho Laboral, que por lo general, son dos funciones fundamentales las que realizan, como ser, **Fuentes Supletorias**, cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, impulsando a recurrir a los principios de Derecho de Trabajo que entran como suplemento.

La segunda función postula, que es una **Fuente Interpretadora**, que interpreta la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles, de estas surgen el criterio de uso de los principios básicos del Derecho Laboral, como el principio protector.

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral, es el que lo diferencia del Derecho Civil, dicen algunos autores, que parte de una desigualdad, por lo que el Derecho Laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho Privado, es así como el trabajador puede defenderse ante las arbitrariedades del empleador, pero cuando se está trabajando con la voluntad coaccionada de manera diferenciada, este principio se queda muda, ya que el trabajador se ve obligado aceptar lo que le ofrecen por que no haya más fuentes laborales.

Este principio contiene tres reglas: **a) Regla más favorable**, cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador, pero esta aplicación debe ser eficaz, continua, eficiente; **b) Regla de la condición más beneficiosa**, una nueva norma no puede desmejorar las condiciones

que ya tiene un trabajador, al tratar de mejorar el Registro Obligatorio de Empleadores, como la Inspectoría de Trabajo, solo se busca beneficiar de manera más adecuada al mismo trabajador, para poner un ejemplo; **c) Regla in dubio pro operario**, entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Otro principio es el de **Irrenunciabilidad De Derechos**, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos, garantías que le otorga la Legislación Laboral, aunque sea por beneficio propio, pues, se lo considera viciado de nulidad absoluta, la autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables, esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho Privado se ve severamente limitado en el Derecho Laboral.

Un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento Estatal, pero esto en la actualidad no sucede.

El Principio de **Continuidad Laboral**, le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal fuente de ingresos del trabajador, pero a veces sucede que el mismo empleador por la forma de trato, tal vez involuntario en algunos casos, hace que el empleado se desanime de seguir en el empleo, pero no solo por el trato, sino por las condiciones, que como dije anteriormente este puede ser precario, ya que no funciona eficazmente la Inspectoría de Trabajo, la que tiene la tarea de controlar este aspecto.

Principio de **Primacía de la Realidad**, habla que no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador, así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico, el sistema de control de los Estados

tendrá que aplicar este principio, puesto que por medio de las Inspecciones de trabajo se puede evidenciar el verdadero relacionamiento laboral que se tiene, más en las empresas o negocios informales, que tiene a un trabajador.

Para el **Principio de Razonabilidad**, tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. De hecho en el caso de una trabajador que está siendo vulnerado sus derecho, y este no denuncie, ¿Qué sucede?, ¿se queda en la impunidad tal agravio?, la respuesta dada por un funcionario del Ministerio de Trabajo de Bolivia advertía que era necesario que se denuncie ya que el Ministerio está imposibilitado para ir en busca de los infractores de oficio, aunque este sea una función de tal institución laboral.

Para finalizar, está el **Principio de Buena Fe**, que parte de una presunción, ya que se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe, por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla, pero a veces si un trabajador invoca la mala fe de un empleador, este se queda sin trabajo ya sea por represión, aunque también está prohibido, ¿pero cómo controlar este aspecto?, si el Ministerio de Trabajo manda a su Inspector la mayoría de las veces por la denuncia y de manera ínfima de oficio, ¿Qué sucede?, para no tener una política eficaz de control de los empleadores, al momento de ver que estos cumplan sus obligaciones, previendo tales agravios y violaciones a la norma sociolaboral que cubre al trabajo y trabajador.

2.4. SEGURIDAD SOCIAL UN TEMA RELEGADO

Este acápite se encuentra compuesto por dos elementos, uno Jurídico y el otro Sociológico, es precisamente que dichos criterios constituyen un Derecho Pre-visorio,

en torno a un análisis de la realidad social y laboral. Para explicar este acápite, Manuel Osorio, selecciona una concepción vertida por Jarach, expresada en su Diccionario de Ciencias Jurídico, Políticas y Sociales, que dice:

“Seguridad Social es un conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impide conseguir por sus propios medios”⁴⁰.

Actualmente esta acepción genérica se encuentra plasmada en diversas normas, de diferentes países, como leyes de pensiones, seguro medico, principalmente, pero que solo es cumplida en industrias o empresas de gran escala o formales, para decirlo de alguna manera sencilla, pero no así en el ámbito del comercio informal, o nuevas modalidades de trabajo y empleo que se da por causa de la globalización.

Actualmente una micro empresa, por ejemplo, una imprenta, contrata a jóvenes que pueden oscilar entre 18 años, siendo 3 los trabajadores, estos perciben el sueldo mínimo nacional, con algunos réditos, como mesa puesta, pasajes, que hasta ahí es aceptable, pero no cuentan con un seguro medico, al momento de enfermarse, y mucho menos el empleador se hace cargo de los gastos médicos y se conforma mínimamente a darle permiso.

Pero esto no queda ahí, supongamos que estas personas se quedan a trabajar cinco o siete años, que para la ley tendrían a considerarse parte del Seguro Social a largo plazo, para comprendes las prestaciones de jubilación, muerte, riesgo profesional, pero

⁴⁰ OSSORIO, Manuel. "Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Corregido Y Aumentado Por Guillermo Cabanellas". 26 ediciones. Editorial Heliasta. 2005. Pág. 906.

sucede que estos no lo son, por que el empleador no los registra o afilia a este sistema, desinformándoles a sus propios trabajadores de un derecho fundamental.

El jurista Beveridge, un autor que estudia Osorio, plasma que la seguridad social trata:

“De garantizar la abolición de la necesidad y procurarle a cada ciudadano, deseos de servir de acuerdo con su capacidad, en todo tiempo ingresos suficientes para afrontar su responsabilidad... para así vencer a la necesidad, enfermedad, ignorancia, miseria, ociosidad.”⁴¹

Refuerza mucho mas lo ya mencionado párrafo atrás, es preciso que el Empleador cumpla este Derecho Social, el cual busca asegurar el bienestar total del trabajador.

No quiero dejar de lado también la responsabilidad culposa que tiene el empleado o trabajador, pues acepta consiente o hasta inconsciente, el no aportar, de su salario, para su salud y pensión, que más adelante será necesaria, pero lo más grave, es que se ve atado a no reclamar, por mucha razones, como el perder ese porcentaje de un salario mínimo, que le afectaría a su economía, y hasta la posibilidad de quedarse sin trabajo si reclama.

Es interesante como la Seguridad Social precautela al Trabajador de la necesidad, enfermedad, ignorancia, miseria y de la ociosidad, palabras que conllevan un contenido práctico, pero que por adecuarse a una condición laboral, se establece ciertos requisitos y aportes del mismo trabajador.

⁴¹ OSSORIO, Manuel, "Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Corregido Y Aumentado Por Guillermo Cabanellas", 26 ediciones, Editorial Heliasta, 2005, Pág. 906.

Según el procedimiento para el Registro de Empleadores, en el Ministerio de Trabajo, requieren previamente estar afiliado a una Caja de Salud, como el registro y aportes para la Pensión del trabajador, ¿pero es verdaderamente eficaz este sistema que actualmente funciona?, más aún este registro viene hacer un elemento de control, pero y las demás empresas que no se registraron ¿Quién las sanciona?, si bien tiene el carácter obligatorio, ¿por qué hay una mayoría de empleadores que se burlan de esta normativa?, ¿la Inspectoría de Trabajo que hace?.

Son cuestiones que se deben mejorar, más en cuanto al sistema de Seguridad Social, aquí el Estado, es quien debe encargarse de este aspecto, pero ubicando las deficiencias que viene afectando a todo este cumulo de derechos que se ven vulnerados en desmedro del trabajador.

2.5. CRITERIOS, TEORÍAS PARA LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO

2.5.1. EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD Y SU BASE TEÓRICA

Como dije anteriormente, el Derecho Laboral, dentro de su amplia gama jurídica, postula diversos principios que ya los toque, pero el repaso profundo al primordial, como es la irrenunciabilidad, hace que se lo analice conforma al tema de Tesis.

La irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas, concedidas por el Derecho Laboral, en beneficio propio del trabajador,

de hecho, ha concitado varias teorías con respecto a su naturaleza o fundamento, la primera nos habla de:

a) Carácter de Orden Público.- La mayor parte de la doctrina sostiene que la irrenunciabilidad se desprende del carácter de Orden Público que tiene las normas laborales. En razón de esta naturaleza, las normas laborales son imperativas, en el sentido de que deben cumplirse cualquiera que sea la voluntad de las partes.

Puntualizando, el carácter de Orden Público, a nivel Social, en otras palabras, son las reglas del Derecho Laboral que no puede ser descartadas por convención en contrario, constituyendo un mínimo intangible, al cual la negociación puede agregar, pero no disminuir.

Pero en la actualidad en muchos negocios, empresas, en diversas clases, hasta los Trabajos Domésticos, por causa del Empleador realizan lo contrario, es precisamente, donde el Orden Publico, que se caracteriza por tener las condiciones fundamentales de vida social instituidas en una comunidad jurídica, son vulneradas, violadas, y obviadas. La organización normativa jurídica, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos, ni en su caso, por la aplicación de normas extranjeras, pero revisando la realidad laboral de Bolivia y sus regiones se ve la afectación, más bien resquebrajamiento, y porque no decirlo ignorancia voluntaria del sistema normativo sociolaboral.

b) Vicio del Consentimiento.- La minoría de la doctrina sostiene que la irrenunciabilidad se fundamenta en un presunto vicio del consentimiento, es decir, el trabajador no puede renunciar a sus derechos porque al estar subordinado a su empleador, su libertad está condicionada. Si renuncia a sus derechos, es por la situación preeminente que ocupa el empresario.

Por lo anterior, se infiere que el temor de un trabajador a perder su empleo, lo llevaría a renunciar de algunos derechos, por lo que su consentimiento estaría viciado, lo que invalida cualquier renuncia.

2.5.1.1. Problemas que se presentan con la Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad de los derechos ha planteado también una serie de teorías en cuanto a su aplicación en diversas situaciones, como:

a) Titular del derecho a la irrenunciabilidad.- La irrenunciabilidad ha sido consagrada exclusivamente en favor del trabajador, con la finalidad de evitar que su situación de debilidad económica lo impulse a renunciar o aceptar limitaciones en los derechos que le son otorgados.

Pero si al momento de aceptar una propuesta de trabajo en desmedro de sus derechos, este no tiene otra salida, ¿qué sucede?, entonces ¿Quién es el que hará respetar ese derecho irrenunciable?, tendría que ser el Estado, pero si este tampoco lo hace, queda una gran incertidumbre, de ahí que se da más el trabajo precario.

b) Naturaleza de la Norma a renunciar.- No todas las normas en principio son irrenunciables, pero los que se acogen a este elemento de irrenunciabilidad, principalmente son los diferentes tipos de normas que pueden regular una relación laboral, inicialmente las que precautelan la salud, los beneficios sociales, vejez y los que interviene en la relación entre el empleador y trabajador, donde se equilibra su calidad.

2.5.1.2. Tipos de Derechos en Materia Laboral que beneficia al Trabajador

a) Derechos Adquiridos.- Por jurisprudencia laboral constante, no se puede renunciar, ejemplo, si por un largo tiempo se dio la cancelación de un monto determinado de salario al trabajador, no puede aceptar de una suma inferior al salario devengado, o que el empleador comience a pagar de manera fraccionada el salario en determinados montos y no uniformemente, claro está sin que previamente se haya llegado a un acuerdo con el empleado.

b) Derechos que pueden renunciarse.- Pueden renunciarse siempre y cuando no sean afectados los derechos consagrados en el Orden Público Laboral. En la realidad no se trata de una renuncia a los derechos, sino que se trata de una modificación de mutuo acuerdo a las condiciones pactadas en la relación laboral.

Pero en este caso, el empleador quien siempre, esto en el ámbito informal, hace que el mismo trabajador conscientemente, en el afán de conseguir un trabajo, renuncia a parte o totalidad de sus derechos de Orden Publico Laboral.

2.5.1.3. Desde cuando comienza la Irrenunciabilidad

El principio de la Irrenunciabilidad se aplica al momento de iniciarse la relación laboral y durante todo el tiempo que la misma se encuentre vigente, salvo la diferencia entre los derechos legales y convencionales que caracterice una relación laboral ya hecha.

La incertidumbre sobre la Irrenunciabilidad de los derechos nace cuando la relación laboral ha concluido, entonces me pregunto ¿es admisible la renuncia o limitación de

los derechos del trabajador luego que el vínculo contractual ha terminado?, la respuesta directa a esta interrogante sería, “No es Admisible”, ya que se queda una serie de obligaciones que el empleador aún debe cumplirlas, desde la indemnización como el desahucio, si es el caso, más aún estar seguro que se realizaron los aportes que la Ley manda.

Tales derechos no pueden ser renunciados, pero el sistema en Bolivia demuestra lo contrario, para poner un ejemplo, está el caso de un mensajero que trabajo dos años a quien solo se le cancelo su salario, quien en vista de una inconformidad en ese trato vio la necesidad de dejar tal labor y solo en retribución se le da una carta de recomendación, sin que antes se le haya dado lo que manda la ley.

Aquí es determinante lo que puede hacer el mismo trabajador puesto que tiene la vía dada para denunciar tal agravio, pero si no lo hace estaría siendo cómplice de su misma vulneración a sus derechos, a un nuestra legislación ve este tema y le da al trabajador un tiempo prudente para hacer efectivo para ese reclamo.

Otro Fundamento es el de Orden Público Social la que en mayor parte de la doctrina consideran que el principio de la Irrenunciabilidad radica en el carácter de Orden Público, respecto de los derechos reconocidos al trabajador, razón por la cual, el carácter irrenunciable de estos se mantiene más allá del vínculo contractual.

2.5.1.4. La Regla de la Norma más Beneficiosa

En el Derecho del Trabajo las normas pueden provenir de fuentes diferentes, es posible que en una circunstancia determinada se presente un conflicto entre diversas normas, ya sea entre normas derivadas de una misma fuente, o entre normas

provenientes de diferentes fuentes. En el derecho común las normas están jerarquizadas, la Constitución está en la cúspide de la pirámide, luego los Tratados Internacionales, las Ley, luego el Decreto, y así sucesivamente.

En Derecho del Trabajo el vértice de la pirámide lo ocupa la norma más favorable al trabajador de entre todas las que halla en vigor, es decir, en presencia de varias normas, debe aplicarse la que más favorezca al trabajador.

Es evidente que las instituciones Estatales, como es el caso del Ministerio de Trabajo, por medio de sus funcionarios, son quienes deben aplicar en primera instancia este acápite, ya que en nuestra legislación laboral se caracteriza aún por tener una normativa dispersa, pero es menester que los directamente involucrados, que son los Inspectores de Trabajo, ejerzan un papel eficaz a momento de verter un criterio, más aun si es para el trabajador.

Una de los criterios teóricos que refuerza a esta regla es la Teoría de la Acumulación, que sostiene la posibilidad de extraer de cada norma las disposiciones que sean más favorables, aunque sean de distinto origen, de forma tal que con los ingredientes de las distintas normas aplicables en el caso se construye un nuevo conjunto; al parecer sería de mayor relevancia, ya que haría surgir una mejor normativa en pro del trabajador.

Es obvio mencionar que al momento de aplicar la norma más beneficiosa se tiene que tomar en cuenta dos reglas, la primera, es de los derechos que goza un trabajador, no pueden ser disminuidos por una norma posterior, en segundo lugar se aplica el criterio de que si la nueva norma es más favorable se aplica inmediatamente.

Si la nueva norma es más favorable al trabajador, quedan modificados de pleno derecho las ventajas que le son reconocidas por una situación concreta anterior. Por lo tanto, la norma laboral es de aplicación inmediata, lo que no debe confundirse con el efecto retroactivo.

La **Aplicación Inmediata**, consiste básicamente que la nueva ley altera los efectos jurídicos posteriores a ella, aún cuando los contratos hayan sido celebrados bajo vigor de la antigua ley.

En la línea del **Efecto Retroactivo**, repercute sobre las situaciones y efectos jurídicos que se produjeron antes de la entrada en vigencia de la nueva norma.

2.5.1.5. Control de las Normas del Trabajo

El control Estatal sobre la aplicación de la norma, está a cargo de una autoridad competente del Rubro de Trabajo, siendo este la más alta autoridad administrativa del ramo, velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos del trabajo. El cual directamente se encargará de vigilar el cumplimiento de todo lo relativo a la jornada, los descansos, el trabajo de mujeres y menores, los convenios colectivos, los salarios, etc.

Los representantes locales, son una especie de extensión del Ministerio de Trabajo, y estas representaciones son creadas por la misma Secretaría o Ministerio de Trabajo, para abarcar una o varias provincias, tomando en cuenta el desarrollo industrial de la zona geográfica.

Es aquí donde los Inspectores de Trabajo son los ojos y oídos del departamento y sus representantes locales, deben ser abogados, ingenieros ambientales, ingeniero industrial, médicos, en alguna medida las profesiones más importantes para ocupar el rango del cargo y no pueden ser destituidos salvo falta grave en sus funciones. Entre sus Atribuciones de los Inspectores de Trabajo están: Control (jurídico y técnico), comprobar suspensión o terminación de funciones laborales, contrato de extranjería, conciliar, entre las más principales.

Los medios para realizar la labor de inspección son las visitas, investigación (interrogar, presentación de libros), así los Inspectores se trasladan directamente a las empresas para determinar si las mismas están cumpliendo o no con las leyes del trabajo. Con el fin de facilitar su labor, los inspectores podrán penetrar libremente y sin previa notificación a los centros de trabajo, y una vez dentro, podrán interrogar al empleador y al personal de la empresa.

Podrán exigir la presentación de cualquier documento relativo a asuntos laborales, y podrán requerir la colocación de los avisos y carteles establecidos por el Código de Trabajo (sobre vacaciones, horario, etc.)

Si el empresario le niega la entrada al inspector, éste podrá requerir el auxilio de la fuerza pública para penetrar en el centro de trabajo. El inspector deberá guardar el debido respeto a las personas que encuentre, evitar que se interrumpa la labor y deberá considerar como confidenciales las informaciones que reciba, excepto las que necesite para la comprobación de alguna infracción.

El Inspector que detecte una infracción deberá levantar un proceso verbal o acta, señalando el nombre del inspector actuante, nombre y generales del infractor y de los testigos, si los hay, circunstancias de la infracción, y lugar, fecha y hora en que se

redacta el proceso. Todo lo evacuado en su informe se lo considerara como instrumentó probatorio para casos de la judicatura laboral.

2.6. TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG

A un principio mencione que dentro de las Teorías presentadas en esta investigación tomaría diversas áreas de conocimiento, es precisamente donde un renombrado psicólogo presenta la teoría de la Motivación e Higiene, publicada en 1968, este autor de nombre Frederick Herzberg, profesor de la universidad de UTAH, en E.E.U.U., redondea un aspecto del trabajo, en cuanto a la situación aboral en su entorno, desde un punto de vista teórico psicológico.

Entremos al análisis de esta Teoría, que lleva dos factores o premisas, partiendo de la satisfacción y la insatisfacción del trabajador, es evidente que esta Teoría toma los dos actores de una relación laboral, el empleador y el empleado, pero bajo la vigilante estatal con carácter policial, esto último a criterio personal.

El marco motivacional de una fuente de trabajo constituye una calidad de trato de parte del empleador en dirección a sus trabajadores, este puede ser demostrado por promoción, en torno a su rendimiento laboral, hasta dotarle de un grado de independencia para la creatividad laboral, como también el incentivo económico, parece evidente utilizar este criterio pero poco o nada se lo utiliza dentro del ámbito de las pequeñas empresas, especialmente del sector informal.

Herzberg matiza de mejor claridad este primer acápite de su teoría:

“...alcanzar el reconocimiento profesional, llegar a la consecución de sus metas laborales, obtener un grado de independencia laboral, sentirse responsable de logros y tareas y además involucrado directamente en el trabajo, y las promociones que logre obtener en su puesto de trabajo que ya sabemos son un factor muy motivante.”⁴²

Siguiendo este criterio, aplicándolo a la realidad misma del trabajador, se sentiría satisfecho, que son valiosos como recursos humanos, pero resultan inútiles o pierden valor cuando el empleado presiente insatisfacción, porque esos factores pueden influir en la continuidad o permanencia en un trabajo.

Pero cuáles son esos factores en contra de esa calidad de trabajo, o mínimamente tener un trabajo aceptable para el desenvolvimiento óptimo de un trabajador en cualquier rubro, precisamente parte de sentirse inseguro en cuanto a la política de seguridad laboral, no hay posibilidades de crecer en la misma, hay un entorno de relaciones entre empleados y en otras jerarquías poco favorable, hay malas instalaciones para trabajar, la supervisión laboral no es la adecuada, no hay estabilidad en la empresa y la inseguridad se traduce en desmotivación, esto son los pilares que menciona Herzberg.

De ahí que surge la respuesta a la interrogante de parte de los empleadores al tener una fluidez de inconstancia de sus empleados, es decir, que sus trabajadores están unos meses o semanas, y por inconformidades resulta que se retiran.

Si este es el caso, ahí también surgen problemas de identificar que derechos se hayan incumplido, uno de los casos más constantes de olvido es la seguridad laboral, aportes

⁴² WIKIPEDIA, "Teoría Laboral de Frederick Herzberg", es.wikipedia.org/wiki/derecho-laboral, dato extraído el 10 de Mayo 2011.

para salud y pensión, y por qué no, hasta la indemnización o los desahucios si corresponde.

Con esta Teoría de contenido Psicológico, ayuda a entender de mejor manera lo que tiende a afectar un rendimiento laboral en una fuente de trabajo, es más analizar el papel del mismo trabajador frente a esta problemática, que no hace más que referirme al condicionamiento con el que se asume un trabajo, que no esté controlado adecuadamente por un ente Estatal encargado de hacerlo.

Paulatinamente esta descripción de factores de motivación e higiene, son elementales, pero si la autoridad llamada a controlarlas de manera eficaz y eficiente no lo hace, este se convierte en cómplices y motivador indirecto a que la misma sociedad empleadora, empresarial, abuse a los trabajadores.

Se evidencia esto en los obreros de la Alcaldía, o las mismas empresas constructoras las que no dotan del implemento de trabajo, y se ve como los obreros, ahora también mujeres, en especial las de pollera, trabajan con ropa propia, este tipo de sacrificios en donde ellos, los trabajadores, no dicen nada, todo por recibir un salario interesante, que asila entre los Bs. 1300 a 1500, pero que en la proporción a su esfuerzo físico laboral, no compensa.

Estos elementos plasmados por Herzberg se adecuan a la realidad social laboral de nuestro país, mucho más para los trabajadores en subordinación o dependientes de un empleador del rubro informal, que incurre en las características que afirma la Teoría mencionada.

2.7. RELACIONES LABORALES EN EL SIGLO XX

Es evidente que entramos al siglo XXI, pero también es innegable que el anterior periodo, nos deja los resabios pasados de un sistema laboral, que aún usamos, con modificaciones, pero que básicamente son los mismos. Es necesario revisarlos para evidenciar el grado de afectación que tuvo en las formas de contratación y respeto mutuo de los derechos laborales y en esencia la participación del Estado mismo, como ente regulador, amparado bajo normativas sociales, las cuales caracterizan un siglo de:

1. La Divisiones Internacional del Trabajo
2. La Flexibilidad Laboral
3. La Globalización Económica
4. La Precariedad Laboral

Unidas en forma íntima, consecuencia una de la otra, se analiza que el nivel productivo que se manejaba en los años 60, deja de serlo y es relajado por el desarrollo de un nuevo nivel, valga la redundancia, de productividad que se da en los años 70 y 80, en donde los mercados que eran desconocidos se hacen conocidos, en donde el nivel de producto, o materia prima se hace mucho más diversa, generando para este modo tecnología que va a la par de un sistema más cruel en torno a la mano de obra humana, es decir menos costoso.

Se habla que en los países donde no existe mano de obra calificada, ya no era necesaria capacitarla, puesto que la tecnología las reemplazaba, en vez de buscar capacitar a esa masa obrera, se ahorra dinero y reduce costes para el empleador, esto dentro de la industria y gran empresa.

Con este primer criterio podemos entender como existe una cantidad de desempleados en el mundo, especialmente en Bolivia, de ahí que esa masa laboral indefensa tiene que conformarse a las condiciones de las pequeñas y medianas empresas, que si bien pueden estar formalmente constituidas, otras no lo están, siendo como pájaros de carroña a poder pillar a un inocente trabajador del cual aprovecharse.

Es ahí donde el Estado tiene que ejercer su autoridad, protegiendo a tales trabajadores que están a la merced de los empleadores que de manera sutil burlan, evaden las obligaciones que la Legislación Laboral planteo hace mucho, y es más, que se actualizan constantemente pero que no se las está aplicando.

Otro factor que también es coadyuvador a el desempleo, son la eliminación de los aranceles, los cuales son característica de la globalización, que por dar más libertad al producto del exterior afecta al crecimiento de un país que más bien sigue en desarrollo, si bien a vista de la mayoría de los economistas y algunos Estados esta política es favorable, el trabajador de una pequeña empresa o industria a gran escala se ve afectado, pues ya no hay ingresos, y se tiende que el empleador recurre al despido de una infinidad de trabajadores.

La O.I.T. lo expresa textualmente dentro de informes, bajo estudio que realiza periódicamente, uno de ellas afirma:

“En la década de los 60 el mundo del trabajo se dirigía hacia el sector primario. Ahora nos encontramos con un mercado de trabajo no estructurado, es decir, los trabajadores no pueden entrar en un trabajo vinculado a una estabilidad, es decir, la globalización hace

que el trabajo sea no estructurado, de otra forma hace que los trabajos no sean estables”.⁴³

La globalización económica produce estos cambios en la organización de las relaciones de trabajo, a pesar de tanto avance económico, el desempleo se resiente más en las familias de escasos recursos, y nuevamente se da el efecto que el padre de familia, el joven, la mujer y niños, busque refugiarse en una trabajo precario, pero no en el sentido del siglo de la colonización española, sino que con la globalización esta tiene sus peculiaridades de abuso.

El tema es que el mercado es cambiante e interesado, ya que donde se da más beneficios económicos, es en donde se fijara la ubicación de la empresa privada, que es mejor administrador, dejando a otros países en debilidad y con más desempleo, parecería suceder en alguna medida este aspecto en Bolivia, por la falta de inversión que todavía sufrimos.

Establecer lo que trae la DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, que produce como consecuencia un nuevo marco de las Relaciones Laborales, paulatinamente surgen sus características, las cuales presentan una realidad que se ve en el mundo entero, la primera dice que los puestos de trabajo se des-cualifican, y con ello se consigue reducir el tiempo y los requisitos del aprendizaje.

En segundo lugar se incentivan áreas donde el coste laboral es más reducido, refiriendo países subdesarrollados, en lo que hace a la mano de obra barata, y tercero, parecida al segundo, se buscan zonas donde el nivel de vida es bajo, para reducir el coste laboral, en cuanto materia prima. Por último, se busca la posibilidad que se

⁴³ INTERNET, "Relaciones Laborales en el siglo XX", Juan Somavia Director General de La OIT, pdf.rincondelvago.com/relaciones-laborales_II.html dato extraído el 4 de abril de 2011.

imponga la empresa sobre los trabajadores, refiriéndose a que no existan los sindicatos.

Son criterios de una división de trabajo que en resumidas cuentas plasma la tecnología y la utilización de mano de obra para un trabajo, reduciendo los costos, que tiene hacer lo más importante. Al no tener trabajadores en gran masía el empleador se estaría liberado de la seguridad e higiene industrial, no pago de aportes, entre lo más sobre saliente, caso de India.

Pero para tratar de minimizar este sentido de la globalización surge el tema de la FLEXIBILIDAD LABORAL, siendo esa respuesta de las empresas y de los países, que se preocupan en torno a su sociedad laboral activa, donde dependerá precisamente la flexibilidad, que se encargara de reorganiza la ruptura absoluta con los modelos anteriores y el actual.

Esto concite en la capacidad para adaptarse y adaptar la organización de la producción a las cambiantes exigencias del mercado, parece simple decirlo y hasta escribirlo, pero el punto es hacerlo, ya que a simple vista las características que presenta esta división internacional del trabajo va más en desmedro del trabajador.

Pero, aun más esta la flexibilidad laboral, no solo mira en pos del poder ayudar al trabajador para que se adecue a las condiciones de la GLOBALIZACIÓN, sino que también es una respuesta inmediata a la competitividad, pero en forma cuasi negativa. Se dice que, “Si no se es flexible, no se es competitivo y se desaparece”, a esta frase aplicare dos posturas, una empresarial y otra humana, refiriéndome a una persona.

Si un sujeto joven con escasos recursos no puede capacitarse de manera, diría, óptima, pero que si se capacita, este no es un potencial trabajador que requiere una empresa de calidad, por lo que queda relegado de conseguir un trabajo. Sucede de igual manera con un micro empresa que no cuenta con una producción necesaria para una demanda que le pide el mercado, y por ella es relegada de igual manera.

En estos dos casos el punto es el potencial, la capacidad con que una trabajador cuenta y un micro empresa, ambos por falta de inyección económica se quedan en el camino, y estos se ven obligados a rifar al mejor postor su producción, ya sea física, material, todo para no dejar de existir.

Si bien la flexibilidad busca ser una ayuda a poder adecuarse a la exigencia económica del sistema actual, desprecia a lo que no alcance un cierto nivel, que a pesar de ser pequeño, no es suficiente, dejando abierta la puerta trasera para que los lobos, parafraseando un poco, se aprovechen de las pobres ovejas, no solo los trabajadores, sino las pequeñas y micro empresas o industrias, que tratan de surgir.

Bajo esta idea se puede establecer que la Flexibilidad Laboral es la que hace surgir un sistema nuevo de trabajo, que es la PRECARIEDAD LABORAL. La precariedad es diferente en cada grupo de trabajadores, y de acuerdo a la sociedad donde se vive, el artículo que uso como referencia, me pone un ejemplo, en los casos donde se da más esta modalidad de precariedad.

“Hay grupos de trabajadores con capacidad de presión a la empresa (ejemplo: pilotos de Avión) y otros con menor o ninguna capacidad de presión (que sufrirán más precariedad laboral)”⁴⁴.

⁴⁴ GUADARRAMA, María Eugenia de La O' Roció, "Proceso de Trabajo y Flexibilidad Laboral en América Latina", Capítulo 14, www.univ-aix.fr/lest, dato extraído el 9 de julio de 2011. Pág. 434-465.

En torno a este ejemplo, el sentido mismo del mercado, y la necesidad económica que hace a un empresario y hasta el mismo trabajador, recurrir a ciertos actos para tener una calidad de competitividad, en pocas palabras reducir gastos, por parte del empleador, y hasta por el Estado que entra en ese mismo juego, impulsa a someterse a niveles de trabajo y producción al coste de un pago ínfimo y abusivo en retribución.

Si bien en un país en desarrollo o potencia mundial, existen planes de ayuda a los desempleados, como bonos, tiques de compra de alimentos, etc., esta nueva globalización hace que de manera paulatina se recorte, en desmedro de ese sujeto, estas ayudas. Pongamos el caso de nuestro país, aquí no existe un bono o alguna clase de ayuda al desempleado de manera directa, pero esta globalización, introduce formas de recorte de gastos, todo en aras de entrar en la competitividad.

Esos recortes de gastos pueden ser traducidos en descuentos de salarios, despidos, o no aportes para la salud, la pensión de vejez, la seguridad e higiene, en fin, todo por entrar dentro de esa competitividad. Es obvio que esos dineros que se re direccionan no son ya del empleador, sino forman también parte del patrimonio del trabajador, en base a su esfuerzo físico, mental, la cual es vulnerada, y solo beneficia a los bolcillos de los empleadores.

Hasta el mismo Estado incurre en este delito, al contratar a Consultor en Línea, que en nuestro país surge como un nuevo modo de trabajo dependiente, aunque con peculiaridades, pero que son básicamente evasiones laborales, en cuanto a no aportar a una caja de salud en caso de enfermedad, o sus riesgos profesionales, etc., a pesar que tiene una calidad de trabajador dependiente, con un salario, hasta horarios de trabajo, que hace a una relación netamente laboral.

Se evidencia como el mismo Estado recorta los gastos en perjuicio del mismo trabajador, a pesar que una de sus funciones es de protegerlo. La Organización Mundial de Trabajo describe esta situación:

“Cuanto mayor es la desprotección, más se ahorra en el presupuesto de un Estado, pero también se potencia el coste presupuestario que implica tener grandes capas de pobreza. Y a ningún país le interesa crear grandes bolsas de marginación que provoquen conflictos sociales”⁴⁵.

Esta operación de ahorro en desmedro del trabajador, resulta en algún modo utilizado por Bolivia, si el estado no aporta adecuadamente con recursos económicos y jurídicos, especialmente adecuados, se estaría impulsando más este factor precario, no solo por un organismo estatal, sino de sus mismos sujetos empresariales (empleador).

Aquí puedo entender como diariamente la Precariedad Laboral se afianza más y más en nuestra realidad, ya sea por falta de recursos que necesariamente tiene que venir de parte del Estado, en inversión, o búsqueda de esta, dotación del presupuesto necesario a un ente, en este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual debe luchar contra esta enfermedad del nivel laboral.

Se dice que lo bueno de la Precariedad Laboral es esa fluidez con el que se desenvuelve, es decir, que un trabajador solo está un determinado corto tiempo, para

⁴⁵ INTERNET, “Relaciones Laborales en el siglo XX”, Juan Somavia Director General de La OIT, pdf.rincondelvago.com/relaciones-laborales_11.html dato extraído el 4 de abril de 2011.

que luego otro ocupe su lugar, pero aquí se vulnera el principio de continuidad, de estabilidad laboral, en el que un empleado necesita de un trabajo seguro estable.

La pregunta sigue vigente, ¿Qué hace el Estado mínimamente para contrarrestar el empleo precario?, ¿es acaso necesario que se denuncien?, no puede hacer algo el mismo Estado de oficio, un que es un deber establecer un nivel económico formal, legal adecuado a la exigencia del siglo.

En este acápite se analiza una frase que dice: “Desaparece el binomio EMPLEADO–DESEMPLEADO y aparece el binomio ESTABLE–TEMPORAL”, si la Precariedad Laboral se utilizaría de manera sensata, como la Teoría dice es beneficiosa, esta fórmula dictada se aplicaría en los casos que el trabajo temporal este más destinado a la juventud para evolucionar a un trabajo estable, que es lo más razonable, sin dejar de lado los matices que se sumen a esta posibilidad.

Los ordenamientos jurídicos laborales de los Estados cada vez son menos rígidos y más desreguladoras, pero al referirme a la desregularización, no es indicando que la normativa vigente sea menos protectora, ni controladora, sino más bien en torno a una liberalidad de contratación y despido, dotando a las partes, que de mutuo acuerdo terminen su relación laboral, puede ser uno de los matices que se dio por la globalización en el siglo XX, pero que a la fecha tiene sus puntos negativos.

En base a este criterio, puedo referirme a una norma que fue deprimente para el país, el Decreto Supremo N° 21060, que en un artículo limitaba la libre contratación como el despido solo al empleador.

La desregulación del mercado laboral produce que el número de puestos de trabajo permanente sea menor y aumente la contratación temporal, dando una rotación en el puesto de trabajo de más trabajadores. La tendencia es que cada día sea menor la diferencia entre estable y temporal, pero sin llegar a agravar las condiciones actuales del ordenamiento jurídico, ya que si se flexibilizaría más el despido su coste darían cifras negras de pobreza.

Las exigencias de la globalización hacen que el consenso sea cada vez mayor en la empresa, entre el trabajador y el empleador empresarial, sea cual sea el nivel. En la empresa se exige cada día más que haya acuerdo entre las partes, porque es la única manera de poder competir.

Esa capacidad de reacción se consigue con el consenso dentro de la empresa, pero llegando peligrosamente a que se produzca una desestructuración de los trabajadores, hablando del sindicato, porque ya no reivindican tanto en plan colectivo sino más en un nivel individual, es un efecto perverso, pero actual.

2.8. LA NORMA COMO TAL A LA NORMA SOCIOLABORAL

Cuando se pretende entender un sistema jurídico que rige una determinada sociedad, es menester revisar su origen o esencia, en este caso, se plasma una característica peculiar que se alinea a lo que busca la Tesis, es la psicología social, la que describe de un modo claro a la misma norma. Recordemos brevemente el objetivo de la norma en sí, puesto que bajo un criterio sencillo busca regular las relaciones sociales, en la vida cotidiana, entre amigos, familiar, trabajo, etc.

Tratadistas laboralistas siguen una línea conceptual acerca de la norma de carácter social, parafraseando, estas normas sociales son los elementos sobre los que se apoya la percepción acerca de “cómo se hacen las cosas”, pero el conflicto entre distintas maneras de ver cómo se “deben” hacer las cosas, muchas veces ligadas a “realidades morales vigentes”.

Si no se tuviera camino no se llegarían ninguna parte, o pasos para realizar algún experimento científico, se enteraría en caos, incertidumbre, confusión, estos son precisamente lo que hace la norma social, aun más una norma de índole jurídico, la que determina conductas adecuadas para realizar un trato entre las personas de una sociedad.

La norma jurídica, que atraviesa un procedimiento largo antes de ser publicada, lleva inmerso el sentido de “como se hacen las cosas”, regulando así a la sociedad, que la debe aceptar y aplicar, pero sucede que a veces una parte, declara no conocerla, o simplemente no se la aplica, es donde surge la peculiaridad de la norma perversa, que más adelante mencionare.

Pero analizar, que si la misma sociedad, la que exige normas regulatorias, por medio de una serie de elementos y dotadas, en el transcurso del tiempo, después de haber adquirido esa nueva norma, esa misma sociedad las evade o vulnera. Existe una serie de clasificación de normas de índole social, moral, privada, legal, hábito, tradición, y cognitiva, pero dentro de un estudio de índole psicosocial, establece que la cognitiva, es la más importante, ya que de ella, al momento de obedecer una norma, se funcionaliza en la decisión vertida para obedecer a una norma, sentencia, mandato, por ejemplo, que diga a un empleador que dote a sus trabajadores de uniformes, dependerá enteramente de su decisión aceptarla, ver en qué medida aceptar el mandato de dicha norma.

Es obvio que cada forma de incumplimiento a estas clases de normas parte de ellas tienden a ser o llevar algún tipo de sanción, pero otras no, analicemos este punto. Si una norma laboral dice que los mayores de 14 y menores de 18 años requerirán la autorización de padres o tutores, en su defecto, la del ***“Inspector del Trabajo”***⁴⁶, si esto se incumple, obvio que tendría que existir una llamada de atención por parte de ese mismo Inspector, para que así se regularice, caso contrario se estaría incumpliendo una norma que además de ser laboral es humana, pues se precautela al adolescente o joven para que este no se le explote.

Como se evidencia en el ejemplo, hay una sanción, la doctrina nos menciona que en el caso de las normas social, legales, morales, y personales, si se da una forma de sanción, unas más que otras, pero en las normas de habito, cognitivas, privadas, no se da una sanción en ningún grado, sin que se pueda coaccionar a la persona a cumplir una norma de cualquier índole.

Ahora en base a este criterio, existe reglas explícitas e implícitas que una norma tiene que seguir, caso contrario su aplicación como su cumplimiento sería inútil. Desde el momento que se promulga una norma social o jurídica, este tiene que tener un carácter alto de “publicidad”, seguidamente estipular las sanciones, y comenzar a realiza un estudio permanente para ver el grado de aceptación por todos los miembros de la sociedad para la que se ha destinado.

En el caso de las Normas Implícitas deben darse dos condiciones, me dice la Técnica Jurídica, la gente debe estar de acuerdo con su existencia, en vista de que se la necesitaba y fue adecuadamente plasmada por los legisladores, pero sucede que una parte de la sociedad no se hace consciente de su existencia o fin, hasta que se transgreden.

⁴⁶ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, por el que se dicta la, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942. (Actualizado hasta 1992), art. 8.

Constituye otra condición, la existencia de la “**Regla Residual, esta nos dice que la normas implícita persiste cuando las normas explícitas y formales han sido eliminadas**”⁴⁷; Si en un contrato de trabajo de índole verbal, entre empleador y empleado, siendo un primer nivel de rango de norma interna, refiriendo una falta de una normativa formal, que caracteriza al contrato escrito, implícitamente, está deriva a la cobertura de los derechos laborales en su totalidad, es decir, a normativas de carácter nacional, y la internacional como la O.I.T.

La norma adaptativamente lleva la uniformidad adherida a su ser, es donde la distribución de obediencia representa el punto donde se equilibran las fuerzas de las necesidades biológicas-personales y los factores de influencia social. No se puede separara de ella, al momento de entender, que dentro de su negatividad hay envueltas contraposiciones que referiré al no cumplimiento de una norma o la inexistencia de la obediencia a esta.

Para ser más claro, si la fuerza se equilibrar en las necesidades bilógicas, personales, y las influencias sociales, si se maneja de manera inadecuada pueden impulsar a que se haga beneficiosa a un persona, por obviar y manipular a su beneficio propio esas mismas necesidades que también hacen que la sociedad equitativamente reparta sus dadivas. Es ahí donde un empleador puede aprovechar un factor social, para que se sirva de este, siendo la operación, la vulneración de derechos laborales.

Se da una sismo de voluntad a diario, al momento de acatar una norma, cualquiera este su clasificación, pues lo que prima en la sociedad siempre es lo que hace la mayoría, es lo que se sigue, y si la mayoría de los empleadores no aplica adecuadamente el trabajo de 8 horas, y hace trabajar más de ellas, sin una adecuada

⁴⁷ BERENQUER Jaime, “La Norma y su Cumplimiento”, Exposición magistral en vía positivas de Introducción al Derecho. Fuente no identificada.

remuneración, un empleador de la minoría, viendo su conveniencia, repite este mismo ejercicio, sin que en algún momento vean las consecuencias jurídicas, y el perjuicio que ocasiona a las minorías que si la aplican.

Solo en la mayoría de los casos la Cohesión tienden a producir más conformidad en sus miembros, al momento de aplicar una norma que en su desarrollo es avida o incumplida por una mayoría. Generalmente estas acciones pueden ser referencias para que esa mayoría entienda que está obligada por mandato de una norma suprema a cumplirla.

Pero si esa coacción que refiere a sanciones, multas, reprimendas, cierre de negocios o fuentes de trabajo, se la hace de manera impropia, para el objetivo que en si se busca, es contradictorio, es decir, que esa coacción a los empleadores y hasta los mismos trabajadores para que cumplan una norma, pueda ir en desmedro de su subsistencia, mucho más del trabajador, por tal motivo tiene que ser adecuadamente aplicada por el ente Estatal, quien tiene la obligación de hacerla cumplir.

Es preciso que el cumplimiento contenga un elemento de disuasión, que en si busca apartar cualquier intención de ignorar un ordenamiento normativo, que por imperio de la ley constituye subordinación, obediencia. La base de la disuasión esta en dos principios: La probabilidad de ser castigado, y la severidad del castigo, algunos problemas relacionados con esta propuesta es la de la "equidad" o "proporcionalidad" de los castigos, esto puede afectar a la "legitimidad" de la norma.

Ósea, que si esa misma norma en un principio contenía legalidad y legitimidad, por esa severidad del castigo de la norma, puede que su apoyo social decrezca, por simplemente entender que su castigo es sobre proporcionado, deshumano o que simplemente está en contra de sus intereses.

Es sorprendente que esta clase de ejemplos suceda, pero también ocurre a la inversa, que en si siendo los empleadores la minoría en alguna forma, estos quitan su apoyo, ósea su legitimidad, a una norma que en si es adecuada y correcta, pero la mayoría que hace a los empleados o trabajadores, siguen ese mismo patrón, siendo inducidos a no hacer efectiva sus legitimidad laboral, sin reclamar sus derechos que les corresponden.

Las personas poseemos la capacidad de realizar juicios de carácter normativo sobre lo que está bien o mal, existe una relación entre nuestros juicios morales y el cumplimiento de la norma, en proporción de ver lo que nos conviene y lo que no, a pesar que este sea contrario a la misma ley, esa es la formula social que se da en la actualidad, en donde los que saben un sistema normativo de manera exacta, estos la re direccionan a su conveniencia frente a la ignorancia y debilidad de los demás, a los cuales se les abusa y discrimina en alguna forma.

2.8.1. LA NORMA PERVERSA QUE AFECTA A LA NORMA SOCIOLABORAL

Es menester analizar este aspecto, ya que como una enfermedad de la misma norma, está afectando a la Legislación Laboral actual, en términos simples la norma perversa son normas incumplidas por la mayoría, a la que le suceden una infinidad de efectos “perversos” como el incumplimiento, descrédito de la autoridad, relajación general del sistema normativo, favoritismo, este ultimo hace referencia a que la persona elija que tipo de norma le conviene acatar y cuáles no.

Más propiamente este criterio se da dentro del ámbito de la psicología social la que analiza los pormenores de esta corriente, es de donde parto para asimilarla a la problemática que se desenvuelve con el derecho laboral en su normativa.

Primeros, nos marca el inicio en las normas de índole social, ya sea por costumbre o tradición existente en un grupo de personas, las que en si pueden ser base como no, de la legislación formal actual, también se analiza la funcionalidad como la disfuncionalidad que puede tener esa misma norma, entendiendo que nada es perfecto.

Pero para entrar de lleno al tema analicemos un concepto dado por Fernández D., quien nos dice que norma perversa es:

“Una norma explícita e incumplible que un grupo asume por iniciativa de otro grupo o por propia iniciativa, ahora se entiende por explícito que un grupo de personas ajenas a la norma, predecirá su cumplimiento en un grado considerable de acuerdo por ejemplo un 80%, y por incumplible, una norma que solo puede cumplirse en términos ideales o excepcionales, sigue siendo una norma en tanto en cuanto parece definir los objetivos del establecimiento conductual analizado y puede suponer la administración de sanciones, pero de hecho no se cumple por ejemplo la regulación de límites de velocidad en las carreteras”.⁴⁸

En este concepto y ejemplo dado por un punto de vista regido de lo que es la norma perversa, que nos da el autor, establece que una norma para un numero de 80% es factible o aceptada, pero para el resto su concepción les indica que esa norma es incumplible, por ser muy rígida o exigente y solo en niveles de perfección pueden ser acatada.

⁴⁸ CHAVEZ, Luque Yuri Félix, "Norma Perversa", Escuela Profesional de Psicología, <http://www.monografias.com/trabajos20/percepcion-de-normas/percepcion-de-normas.shtml>, dato extraído el 15 de abril 2011.

Actualmente por la globalización, y surgimiento de nuevas formas de economía, mercados de trabajo y producción hace que la norma laboral actual, este enfermándose de la norma perversa, sucede que por parte de los empleadores de manera correcta, al parecer la norma laboral solo es aplicada en un 45 al 50% de los empleadores, ya que el marco de la informalidad es subordinada al criterio de la norma perversa.

Como referencia para este acápite utilizo un artículo escrito por Chávez Luque Yuri Félix, licenciado en psicólogo, quien analiza este aspecto de la norma perversa en un grupo de estudiantes de su misma carrera, en el cual encuentra una infinidad de particularidades, de hecho formula una hipótesis que dice:

“La norma perversa desmoraliza por igual al grupo con autoridad y al grupo subordinado, disminuye los mecanismos de control social, con respecto a las normas cumplibles y promueve la opinión de una crítica más intensa hacia el que trata de imponer la norma genéricamente que al que se desvía con respecto a esta u otras normas”⁴⁹.

Creo que es una formulación adecuada y que hoy en día se vive más y más una legislación jurídica, aún en materia sociolaboral, está influencia, que la misma sociedad la ha creado, al estar con un sistema débil en su estructura de autoridades e instituciones públicas, quienes regulan a la misma sociedad, generan un efecto rebote,

⁴⁹ FERNÁNDEZ, Dols José Miguel, "La Norma Perversa-Hipótesis Teórica", Universidad Autónoma de Madrid España, Vol. 5, España, 1993, Pág. 91-101, www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1131, dato extraído el 15 de abril 2011.

pues esta misma sociedad se relaja de ese control y subordinación a una norma que regula a un grupo de personas.

Sorprende como la formulación hipotética evacuada del estudio de Chávez Luque resalta el crítica en forma negativa que la norma que ha dejado de ser acatada, pese a ser esta beneficiosa para un grupo social, sustenta más su decadencia. La Norma Perversa también tiene sus fuentes, de las cuales analicé y compare en torno a la materia sociolaboral, en primer lugar, está la ineficiencia en los mecanismos de control de los individuos poderosos o en grado de autoridad, que son sumamente incompetentes, sus efectos negativos no solo afecta al grupo con autoridad, sino simultáneamente al grupo subordinado, aunque las consecuencia sean negativas para ambos.

La incompetencia que alimenta a la Norma Perversa, se enfoca directamente a pensar que grado de ineficiencia tiene el Ministerio De Trabajo o Dependencias Estatales, quienes son los responsables directos de tener una política laboral adecuada, respetada, cumplible por las partes a quien está llamada a regular, pero actualmente estas instituciones esperan que la población laboral los invoque en vez de que ellos actúen por su cuenta, tal como manda la norma laboral de cada país.

Parecería que la Anomia Normativa es otro aspecto que se desenvuelve dentro de la materia sociolaboral, que implica la falta de normas que puedan orientar al comportamiento de los individuos para que tengan una regulación adecuada en una sociedad, puesto que los mismos empleadores tampoco piensan que exista una norma que sistemáticamente los impulse a que acaten la normativa laboral actual.

En segundo lugar, esta las mismas organizaciones sociales, representantes de entidades, agrupaciones, etc., en algún momento de la historia estas se subordinaron

al acatar una disposición normativa pero que posteriormente comenzaron a desobedecer sistemáticamente.

Parece claro pensar que una determinada agrupación social como los empleadores en un inicio acate una disposición laboral como fue el Registro Obligatorio de Empleadores (R.O.E.), que acumulo un número determinado de empleadores que se inscribieron en todo el país, pero que hasta la fecha este número no subió en gran masía, anualmente se inscriben los mismos registrados, esto para actualizar sus datos, al parecer existen otros empleadores que no se inscribieron para evadir de alguna manera las obligaciones que trae estar registrado.

Es una forma de relajación por parte de los empleadores y también del mismo Ministerio de Trabajo, que no considera hacer nada que evite esta situación, a pesar que existe sanciones. En último lugar, está la fuente que dice que la autoridad Estatal está más preocupada por la legitimidad que por la valides de sus normas, es decir, que se desperdicia tiempo muy valioso en búsqueda de consensos para tener una aprobación total de la sociedad, para que se acepte una norma, dejen de lado o en segundo lugar la valides, la aplicación coherente y eficiente de una norma ya existente o futura.

Es cierto que una ley, norma, etc., necesita de legalidad como legitimidad, pero dentro de la legislación laboral este tiene una peculiaridad, es más favorable al empleado, trabajador, en tal caso, si un legislador evidencia que es necesario su consenso para que sea aplicada, en vista a esto, no se puede tener una legitimidad total ya que esta la contrariedad siempre del empleador, que pone excusas, reclama desigualdad, o simplemente no la apoya, en tal caso el legislador no puede perder valioso tiempo en situaciones donde la norma, ley, busca regular una relación laboral.

Así mismo, es necesario agregar que dentro de las sanciones que impone una Norma Perversa, esta sea positiva o negativa en su efecto u objetivo, estas son percibidas como excluyentes de toda idea de justicia o equidad.

En cierta forma la Norma Perversa en su actualidad a profundizado sus estadía en las raíces no solo del trato social como en un primer aspecto se da, sino que ha llegado a la norma positiva escrita, en la que ha ido relajando y disminuyendo el verdadero alcance y función de una norma jurídica, más aun en Materia Laboral, donde día a día se observa más trabajos precarios, si bien existe más trabajo en Bolivia, pero de ellos la gran mayoría son en pésimas condiciones.

Pero para dejar claro, la Norma Perversa se a disgregado en la actualidad, nada menos por la globalización, que hizo que evolucione en sus formas de aplicación, precisamente en Materia Laboral, los aspectos de ser incumplible se traduce al momento de tener una norma laboral en favor del trabajador, impulsando a ser una norma idealista, o más bien incumplible, para el empleador, nada menos porque su pensar económico le dice que le perjudica en su crecimiento de réditos gananciales.

2.9. LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA ACTUALIDAD

Puntualizar, que el análisis de esta parte está dirigido a ver cuánto se ha desmejorado nuestra Legislación Laboral, precisamente, por no tener un control adecuado de las normas sociolaborales, entrando en un enclenque control, como su aplicación ineficaz, esto por el sistema Estatal de Inspección laboral que es muy débil. Partamos recordando el fin da la Inspección del Trabajo, la que es una institución, que tiene por misión vigilar el cumplimiento de las normas laborales, las funciones de inspección del trabajo se insertan en la administración del trabajo, se identifican habitualmente con servicios específicos de los Ministerios de Trabajo y se personifican en los Inspectores del Trabajo.

La actividad de la inspección del trabajo se ejerce sobre las empresas, entendiendo como tales a las unidades económicas en que se dan relaciones de trabajo, esto es, donde una persona física o jurídica emplea a otras, y le sirva de manera dependiente.

La inspección del trabajo, así como las normas laborales es amplia y compleja, pues suele estar comprendida en distintos textos jurídicos de diverso contenido, y las funciones de vigilancia de esas normas pueden estar asignadas a un único órgano administrativo o repartidas en distintos órganos del Ministerio de Trabajo, pero en algunos casos están repartidas en varios Ministerios y agencias especializadas de la administración pública.

La diversidad y dispersión de las Normas Laborales hace difícil conocerlas en toda su amplitud, ya que consideradas desde un punto de vista amplio la relación de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, seguridad y salud, seguridad social, empleo y formación profesional. Teniendo en cuenta que cada país organiza a su manera la administración pública, tampoco es fácil a veces hacerse una idea precisa de qué es la Inspección del Trabajo, qué organismos la componen, cuáles son sus funciones precisas, cuál es su ámbito de actuación, hasta dónde se extienden sus competencias y cuáles son sus poderes. Pasemos a ver sus características, y tener un análisis de estas, en lo que hace a una inspección de una fuente de trabajo.

2.9.1. GLOBALIZACIÓN, TRABAJO Y SALUD EN LA INSPECCIÓN LABORAL

En la evolución de la relación laboral, uno de los temas que preocupó de inicio fue la salud y seguridad del trabajador, ya que por lógica para el empleador, jefe, patrón fue

un tema de la cual no podía apartarse, a pesar que esto le considere gastos, de alguna manera tenía que precautelar su fuente de la cual dependía su riqueza y su producción, puede decirse, que bien o mal inicio en este aspecto precautelado.

Precisamente el Dr. Gerd Albracht, Coordinador de Desarrollo de Sistemas de Inspección del Trabajo, Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la OIT, en Ginebra analizaron este aspecto el año 2005, de la cual extraigo este criterio:

“Se ha de vincular el enfoque preventivo para mejorar la salud y reducir los accidentes y enfermedades profesionales con los servicios de inspectoría del trabajo. La globalización ha influido mucho en la promoción de los derechos humanos, la seguridad y la salud en todo el mundo, tanto de manera positiva como negativa. A medida que se desarrolle el fenómeno, el refuerzo de la inspección del trabajo y de la seguridad y salud profesionales es fundamental para conseguir un alto nivel en la protección de la mano de obra y la promoción de la salud, contribuyendo así a la promoción del trabajo decente para todos y a la estabilidad económica general.”⁵⁰

Considero que el termino preventivo es un elemento técnico y práctico para evitar diferentes aspectos dentro del ámbito de una fuente de trabajo, cual fuera se modalidad, o tipo, se rescata que en Bolivia el tema normativo es completo y actual a las exigencias de la misma globalización, pero cuando una institución de índole público, que es la llamada a realizar controles y vigilancias para evidencias si cumplen o no estos aspectos de salud y seguridad laboral no trae resultados y aspectos positivos.

⁵⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT, “Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo”, Gerd Albracht, Coordinador de desarrollo de sistemas de Inspección del Trabajo, Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork) OIT, 2005, Ginebra. www.oit Chile.cl, dato extraído el 15 de abril 2011.

Quiero decir, que la Inspectoría De Trabajo de nuestro país no tiene una funcionalidad y rapidez preventiva de la que la globalización laboral requiere y promueve. Es de conocimiento que a diario en ciudad La Paz la seguridad laboral es precaria, o inexistente, ya que en obras de construcción de edificios, a pesar de ser realizadas por empresas legalmente constituidas, estas no dotan de los implementos necesarios a sus trabajadores, como arnés, cascos, botas adecuadas para su trabajo, guantes, entre lo principal.

Y por falta de estos implementos sucede que existen accidentes, porque un albañil se cayó de un tercer piso, aun más, que al momento de tener un accidente de menor rango no se cuenta con un botiquín perfectamente equipado, y hasta ni se cuenta con uno, elementos que agravan el asunto. La pregunta surge ¿quién es el que verifica esto?, no puede ser que las entidades Estatales del área, esperen una queja o denuncia de los mismos trabajadores, que a veces están obligados a quedar en silencio, todo por precautelar su fuente de trabajo, a pesar que sean cómplices de un incumplimiento normativo laboral que les puede perjudicar más adelante.

Es evidente que la responsabilidad entre el empleador y el empleado es común en estos casos, pero la responsabilidad del funcionario público que está en representación del Estado, quien es el que precautela el tema del cumplimiento normativo, y aun más, por orden de la constitución, donde obliga hacer cumplir la ley, no se lo haga, poniendo excusa o pretextos de diversas clases.

Sigamos en esta línea, otro tema es la salud laboral de los trabajadores, hoy se ha incorporado el tema del VIH-SIDA, a menudo sucede que empleados están alojados en condiciones insalubres increíbles, por la modalidad el trabajo, en la que puede proliferar muchas enfermedades de transmisión sexual.

La OIT hizo recientemente un manual para que los Inspectores Del Trabajo incorporen a su labor la cuestión del VIH/SIDA, posteriormente se ha publicado otro manual que aspira a establecer una verdadera comunicación entre los trabajadores y los empleadores, esperando prevenir la propagación de la enfermedad y ocupándose de las consecuencias de la presencia de la misma, pero esto está dado por el caso de África, donde prolifera este mal.

El repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT entrono al VIH/SIDA y el mundo del trabajo proporciona un marco de acción que se apoya en tres pilares de prevención, atención médica y derechos, aspectos que por lo visto en Bolivia no se aplica ni mucho menos en el reglamento de Inspección Laboral que data de 1987, ni aún, el mismo Ministerio De Trabajo no promueve políticas se salud en cuanto su competencia, pensando que esto solo le compete a el Ministerio De Salud.

Precisamente, se necesita que se trabaje en conjunto, pues temas de esta cuestión llama a que se formen grupos de trabajo multidisciplinarios, todo por el bien da la salud de una persona que se expone, por su trabajo, a diferentes enfermedades. De ahí que en base a este informe de la O.I.T., se evidencia que dentro de la Inspectoria De Trabajo solo existen funcionarios de profesión Abogados, Contadores, por lo general, lo que hace surgir la inquietud de por qué no se cuenta con médicos, e ingenieros industriales, los cuales podrían ayudar en la inspección de mejor forma.

Se da el caso que en hospitales privados y también públicos, no podemos mandar solo a un inspector de profesión abogado, sino que es menester que este trabaje en equipo con un inspector de profesión medico para ver aspectos técnicos inherentes a la salud e higiene.

El tema de verificar si se tiene seguro medico o aportes para su vejez, invalides, etc., es importante ya que en la actualidad, solo obreros de empresas grandes o legalmente establecidas cuentan o cumplen con este requisito, pero sucede que empresas, tales como la micro, pequeña empresa, de la área informal, no dotan de este aspecto indispensable para sus trabajadores, atentando primero contra un Derecho Humano fundamental como es la salud y prevención futura.

De hecho también existe la desprotección al momento de tener alguna enfermedad profesional, en la que los trabajadores que tengan algún tema grave de salud que les impida seguir trabajando, ¿Quién le proveerá de dinero para mantener a su familia?, ya que su empleador no apartaba, ni tampoco se realizaba el descuento correspondiente, para el caso los riesgos profesionales o común de los trabajadores. Puntualmente estos casos suceden en relaciones laborales donde solo se tiene un contrato verbal.

Sucede en el mundo que uno de los principios fundamentales de la nueva realidad económica es el objetivo de reducir los costos de producción, tanto como sea posible, ya que el costo del capital generalmente es menor en lugares donde la salud de los trabajadores reviste un papel secundario, y se pasan por alto las reglas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Pero no quiero encerrar solamente en que las empresas o el sector informal es el nido de toda esta forma de vulneración de la normativa laboral, sino que también en muchas empresas del sector formal sucede también este efecto, puede ser que en menor medida, pero con un impacto similar, ya que tiene un resultado igual que en el sector informal, que es el incumplimiento de las normas sociolaborales.

Existe el comentario que la globalización y la propagación del capital en los países no industrializados originará una carrera permanente y evolutiva hacia el fondo de las

normas laborales, es decir, que a medida que se tiene mejores formas de políticas y normas en favor del trabajador menos son cumplidas por los directos actores, refiriéndose a los empleadores.

La Comunidad Internacional ha respaldado a la formación de reglamentación que establezcan normas mínimas de seguridad y salud profesionales e Inspectorías Nacionales encargadas de su monitoreo y aplicación, todo esto claro está, bajo las autoridades nacionales de cada país, pero sucede que estas políticas siempre encuentran factores de perjuicio al momento de crearlas o simplemente de aplicarlas.

Pero a pesar de trabas en estos aspectos, existe un respaldo internacional que gira en torno a las normas fundamentales del trabajo que emanan la OIT, uno de los acuerdos internacionales de mayor alcance es en pro de condiciones decentes de trabajo como derecho humano básico. Además entre esas normas fundamentales se encuentran la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y de la discriminación, y la abolición del trabajo infantil.

De alguna manera siempre se presenta una forma de consenso para dar una declaración tripartita sobre principios de la OIT, sobre las empresas multinacionales y la política social, que exige que se respeten las mismas normas en todas las sucursales de dichas empresas, si es el caso.

En base a esto, a la par de las recomendaciones de la OIT, se busca que las empresas que trabajan con material químico o peligroso, se informen de manera puntual de las recomendaciones de salud y seguridad sobre el manejo de estas, al momento de derivarlas a sus sucursales. Son en esa misma línea, que estas recomendaciones son mínimamente cumplidas o simplemente relegadas del interés de dichas industrias que tienen un carácter formal.

Puedo traer remembranza de última data, que refieren un trato insalubre en trabajadores migrantes, especialmente en Argentina, donde súbditos bolivianos que buscan mejor fuente económica, se encuentran que la condición de trabajo son pésimas, ya que tiene que trabajar en un lugares cerrados en el rubro de la costura y confección, sin tener una ventilación del ambiente, mucho menos al momento de tener un servicio básico completo, refiriéndome a baños y duchas, ya que se quedan a dormir o vivir permanentemente en esos lugares, y lo peor que viven en condiciones de hacinamiento.

Aún en la realidad paceña, ya en nuestro país, existen lugares de trabajo como los hornos de panes, en los cuales los trabajadores no tienen la vestimenta apropiada y higiénica, no cuentan con vestidores, aún muchas de estas panaderías ni tiene botiquines o factores de seguridad, ya que también se da el manejo de material explosivo como es el gas doméstico. Dicho marco fomenta la utilización de Inspecciones del Trabajo, para hacer que se apliquen las normas sociolaborales a nivel nacional, tanto para trabajadores nacionales y extranjeros de manera más agresiva y con un tinte especial continuo.

Los entendidos en este aspecto y de manera racional, indican que los gobiernos tienen el deber de aprobar convenios internacionales, para que las áreas de Inspectorías de cada Ministerio de Trabajo, desempeñen un papel esencial al fomentar su Política Laboral y acatamiento de las normas sociolaborales ya sea para trabajadores nacionales como para los trabajadores migrantes.

El criterio internacional, según la OIT, indica de forma clara, cuales son los lineamientos del rol de un Inspector, ya que se encargan del monitoreo de las condiciones de trabajo, sobre las realidades de la salud y la seguridad en el trabajo. En tal sentido se debe promover la aplicación en gran escala de las normas

fundamentales del trabajo, promoviendo en formas de estrategias, partiendo de la utilización de redes e instituciones nacionales e internacionales.

De ahí que la OIT tiene un referente historial en la elaborar y promover políticas internacionales sobre Normas de Trabajo, recordar que 134 países han ratificado el Convenio N° 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo, esto desde 1947, pero aclarar que su labor de inspección está sobre la industria y el comercio, donde los Inspectores deben realizar una labor preventiva referente a la seguridad y la salud.

Existe referente de programas de mejoramiento de las Inspectorías de trabajo dedicadas a la salud y seguridad, es el caso de Luxemburgo que en él 2002, la OIT llevó a cabo una auditoría tripartita, de la cual salió recomendaciones que se le hicieron para reestructurar su Inspectoría del Trabajo, y que trajo evoluciones positivas en este caso, esto animo mucho a la OIT y otras organizaciones para que formulan políticas en el ámbito de la seguridad y la salud.

Surgió la necesidad de una aplicación generalizada de los sistemas integrados de Inspección de Trabajo a escala nacional e internacional, teniendo en mente y en posteriores programas una progresiva coordinación y orientación para que en distintas partes mejoren las condiciones de los lugares de trabajo.

Otro apoyo significativo en el margen de este tema fue la Carta de Ottawa, redactada por la “**Organización Mundial de Salud**”⁵¹ de 1986, indica que “**la salud es una preocupación fundamental y que se la debe tener presente al contemplar iniciativas de desarrollo en este ámbito**”. Es interesante como toma en cuenta que los cambios y programas tienen que tener en cuenta las diferencias culturales y

⁵¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT. “Los Grandes Desafíos Mundiales de la Inspección de Trabajo, Educación Obrera 2005”, Jim Baker Director de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/iali_conf_05/index.htm, dato extraído el 28 de Noviembre del 2011.

económicas, como promover iniciativas relativas a atención de salud en el nivel local, nacional e internacional, aun más en los lugares de trabajo, de ahí que esta carta dice:

“Los cambios en los sistemas de vida, trabajo y esparcimiento tienen una gran repercusión en la salud. La manera en que la sociedad organiza el trabajo debería contribuir a crear una sociedad saludable”⁵².

Es una prueba más de que existe muchos fundamentos que hablan que la salud de un trabajador no puede ser relegado a un nivel inferior cuando es uno de los factores manidos de gran importancia.

Es claro que no se cuenta con un poder persuasivo de la norma laboral por parte de la población laboral y los empleadores, mucho menos, cuando los programas de salud y seguridad se lanzan, en la mayoría de los casos son disgregadas, es decir, uno dirigida por un ente eminentemente de salud, otro por el carácter de trabajo, y otro por sectores de niñez, en fin, mucho de los aspectos de políticas de salud se quedan minimizadas por su división, sin entender de manera racional que es un problema relacionado en muchos factores.

Criterios variados afirman que las **Asociaciones Público y Privadas** que se puede generar, para llevar a la realidad las políticas de salud laboral, serán efectivas siguiendo una promoción de las normas mundiales de salud y seguridad.

Esto se debe conseguir en un nivel intermedio entre el gobierno y los intereses empresariales, para ello, tenemos que examinar las asociaciones público-privadas, las

⁵² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT, "Los Grandes Desafíos Mundiales de la Inspección de Trabajo, Educación Obrera 2005", Óp. Cit.

cuales en el pasado han llevado a cabo campañas para superar los riesgos de los lugares de trabajo, promoviendo una cultura de prevención a través de la formación e información.

La O.I.T., y la O.M.S. (Organización Mundial de la Salud), que participan en una serie de asociaciones público y privadas, esas coaliciones trascienden las fronteras nacionales y están integradas por lo menos por dos partes, la primera es la corporación o asociación industrial y una organización intergubernamental.

En los últimos años han proliferado mucho las **Asociaciones Públicas y Privadas**, y están rápidamente reconfigurando el panorama mundial de la seguridad y la salud. Diversos son los factores que han dado lugar a esta tendencia, se trata de factores genéricos, como el fracaso del mercado en realizar investigaciones especializadas sobre el desarrollo de productos y la falta de normas de alta seguridad.

Esas asociaciones demuestran la existencia de nuevas y apasionantes posibilidades para enfrentar problemas que anteriormente parecían insolubles, incluyendo la investigación y desarrollo de drogas y vacunas para enfermedades que afectan fundamentalmente a los pobres.

Las **Asociaciones Público y Privadas** han podido promover prácticas sostenibles al demostrar que se pueden alcanzar esas metas al tiempo que se obtienen beneficios financieros. Se están generando incentivos industriales para que se desarrollen productos más seguros y saludables, y al mejorar su imagen, el sector comercial podría atraer nuevos inversores y abrir nuevos mercados.

El Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania patrocinó un proyecto, dentro del marco de su programa de lucha contra la pobreza. Un comité director tripartito discutió y decidió todos los pasos pertinentes sobre derechos sociales y relaciones laborales donde se afirmaba que se garantizarían los principios de las normas fundamentales del trabajo dentro de la empresa y en toda su cadena de suministros.

El objetivo global del proyecto era establecer y aplicar un programa nacional de acción sobre trabajo sin riesgo en tres países, basado en las normas de la OIT y concentrado en la seguridad y salud en el trabajo, como así también en la aplicación piloto de una cultura de prevención a escala empresarial en cada uno de los países asociados.

Al establecer una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo se podrían disminuir considerablemente las pérdidas económicas originadas por accidentes, incidentes, retiro anticipado o prestaciones por enfermedad. Esos fondos presupuestarios no utilizados podrían entonces invertirse para aumentar el rendimiento de la empresa y crear nuevos puestos de trabajo, permitiendo que a la larga los pobres puedan escapar del círculo vicioso de pobreza.

Numerosos estudios han mostrado que, a la larga, la promoción de la salud representa un ahorro de dinero en concepto de **Gastos Médicos**. Sucede que quienes toman las decisiones Políticas Laborales, los Inspectores de Trabajo y los expertos en Salud y Seguridad Profesionales desempeñan todo un importante papel en el proceso de prevención y en la iniciación de un proceso de cambio que parta de las ganancias a corto plazo y apunte a las inversiones a largo plazo en seguridad y salud.

La estipulación y aplicación de una cultura basada en la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo a escala nacional exige la participación activa de las

Inspectorías de Trabajo. Los Inspectores de Trabajo son los únicos agentes Estatales que tienen acceso a todas las empresas, condición necesaria para transmitir de manera efectiva los mensajes sobre seguridad y salud, por lo tanto, es fundamental aumentar la capacidad de las Inspectorías de Trabajo, en lo referente a estructura organizativa, frecuencia y calidad de las inspecciones, conocimiento de su papel de asesoramiento, competencia, etc., en un enfoque sostenible.

Esto se debe conseguir a través de una serie de actividades como análisis y reforma de las políticas laborales, elaboración de módulos de formación, capacitación de formadores de inspectores nacionales del trabajo, creación de una red de personal competente, y elaboración de directrices internacionales sobre la gestión de la cadena de suministros.

2.9.2. LOS SINDICATOS Y LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Es evidente que dentro de la organización laboral surgió el sindicato para establecer una representatividad efectiva, eficiente y con amplia facultad para negociar y reclamar ciertos aspectos, de ahí que, en los últimos años esta organización se ve en determinadas formas debilitada, aún sucede que algunas agrupaciones laborales no cuentan con una representatividad sindical, por factores de represalia sutilmente practicadas por los empleadores.

Bjørn Erikson, que fue representante de la Confederación de Sindicatos de Noruega, ex sindicalista, especialista en Higiene Industrial, ex Inspector del Trabajo, refiere que la denominación Sistema Integrado de Inspección del Trabajo, es usada, bajo el criterio de la integración se entre distintos ámbitos geográficos del sistema de Inspección de Trabajo (central y regional) o entre distintas secciones especializadas de la inspección, de manera que las cuestiones relativas a organización, asuntos psicosociales, higiene

industrial, se tome en cuenta de conjunto, durante las inspecciones y en todo el proceso.

Pero también está la integración entre distintos componentes del gobierno: Ministerio de Trabajo, Ministerio de Asuntos Sociales, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia, etc. Desde una óptica sindical, hay menos burocracia cuando se necesita encontrar solución a un problema, por ejemplo, cómo incluir la seguridad y salud en el trabajo en los programas de formación profesional o cómo mejorar el sistema de atención médica a fin de detectar y tratar mejor las enfermedades profesionales.

El concepto de Sistema Integrado de Inspección del Trabajo parece haberse creado en un proceso que va desde los niveles más altos de autoridad hacia abajo. Se debe tomar el sentido tripartito de la relación laboral, en donde el Empleador, Empleado y el Estado, revisten de gran importancia vital para promover el sistema integrado. A través del mecanismo tripartito se pueden conseguir tres cosas, primer crea entre los participantes un sentimiento de apropiación del proceso, lo que constituye un requisito previo para el seguimiento y la conversión de ideas en actividades y medidas concretas.

En segundo lugar, brinda a las tres partes una oportunidad de contribuir al proceso, para obtener los mejores resultados posibles, por último, aunque no menos importante, permite comprender, por qué se dejan fuera ciertas cuestiones o aspectos, ya que no hay consenso sobre ellos, habiendo, sin embargo, un entendimiento sobre la meta principal y la manera de alcanzarla.

Según Erikson, las inspectorías del trabajo en algunos casos cuentan con personal insuficiente, pero estos no tiene fuerza, poder autoridad, en contra de abusos de los

empleadores, y de ahí que los sindicatos tenderán a fiarse menos de ellas, impulsando a que el sindicalismo, procura establecer una inspección sindical o sistema de supervisión alternativo.

Cuando las inspectorías del trabajo son fuertes, competentes y cuentan con recursos adecuados, y también están en esa situación los interlocutores sociales, en general, se confía en la inspección del trabajo en el sentido de que no se piensa que están a sueldo de los patrones.

Por otra parte, cuando el sistema de inspección del trabajo es fuerte, los sindicatos muchas veces piensan que la frecuencia de las inspecciones no es suficiente. En tal caso, procuran que aumente la cantidad de inspecciones, se espera que las inspectorías del trabajo se muestren más activas mejorando la legislación y las normas que rigen los lugares de trabajo.

Se piensa que la inspección del trabajo debe promover la legislación adecuada, su papel debería consistir en analizar la situación laboral, señalar las consecuencias de la actual legislación y sus puntos débiles, sugiriendo las mejoras que se necesitan.

Las sinergias se forman sobre la base de intereses compartidos, los trabajadores y sus sindicatos tienen un interés obvio en contar con una inspección del trabajo efectiva. Es verdad que cuando se tienen los mismos intereses hay una base excelente para llegar a un acuerdo, entre los empleadores también hay algunos filántropos, es decir, acordes a la necesidad de los trabajadores, pero no suficientes como para formar una base de acción.

Las actividades comerciales o empresariales que estén relacionadas con la competencia desleal, originan empresas irresponsables, que no toman en serio la seguridad y salud en el trabajo, mucho menos hacen las inversiones necesarias en ese ámbito, perjudicando a los empleadores que se ocupan con seriedad de estas cuestiones.

Parar o evitar la competencia de índole desleal y arbitraria, se requiere contar con una Inspectoría del Trabajo fuerte y eficiente, mírese que el papel de la inspectoría laboral cubre un ámbito de control de competencia desleal indirectamente, ya que dé un seguimiento profundo e imparcial de las reglamentaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y otros temas normativos, se abarca también otros niveles de la relación laboral, y su repercusión económica comercial.

2.9.3. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y LA ECONOMÍA INFORMAL

El término de economía informal, es de uso extendido en todos los países, pero en algunos es muy reciente, y no son coincidentes sus acepciones. La Conferencia Internacional del Trabajo señaló en 2002 que no existe una descripción o definición precisa aceptada universalmente sobre el término “economía informal”, uno de esas concepciones hace referencia al:

“Conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están

contempladas en la práctica, es decir, que si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple”.⁵³

De este concepto de economía informal se recoge dos situaciones absolutamente distintas:

- En el primer caso, la informalidad viene dada por falta de un referente formal: no hay norma laboral aplicable, luego no hay ni obligaciones que cumplir, ni derechos a satisfacer o reclamar.

- En el segundo caso, la informalidad viene dada por no conformarse a un referente legal: hay normas laborales aplicables, pero se incumplen total o parcialmente, no se cumple con las obligaciones o no se reconocen derechos.

A simple vista, el segundo criterio se aplica más a la realidad boliviana, observada día a día en las calles paceñas, dentro de los centros de abasto donde se observa que existe empleadores que mínimamente tiene un trabajador al que solo le dotan de un sueldo y olvidándose de sus demás derechos laborales. En el primer caso, cuando no hay norma aplicable a una situación, la causa está en la falta de previsión legal para esa situación o por exclusión legal expresa.

En esta situación se podría hablar realmente de informalidad, la causa que conduce a la segunda situación, el incumplimiento, puede ser la ignorancia, porque no se conozca la mera existencia o el contenido de las normas, pero puede ser la voluntad de las

⁵³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, “La Inspección del Trabajo y la Economía Informal”, José Luis Daza Especialista en Administración del Trabajo Departamental de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo OIT, www.ilo.org/, dato extraído el 9 de Abril de 2011.

personas, en este caso el empleador en primera línea, con una conducta deliberada de no cumplir con las normas para eludir costos.

También hay situaciones que están insuficientemente contempladas por sistemas formales, por ejemplo, donde hay regulación sobre condiciones de trabajo, pero no de seguridad social, esta situación suele estar causada por el escaso desarrollo de las instituciones de seguridad social y asociada habitualmente a la presunción o evidencia de falta de capacidad contributiva de los sujetos obligados, o de los sujetos objeto de protección.

También aquí se podría hablar propiamente de informalidad en parte, al igual que la inversa, donde un colectivo de empresas o trabajadores puede estar incluido en un sistema de seguridad social obligatorio y excluido de la reglamentación sobre condiciones de trabajo.

No todas las formalidades que se ven obligadas a seguir las empresas son de orden laboral y no todos los derechos que reclaman los trabajadores de la economía informal se refieren a derechos laborales o a elementos de protección social. Si las obligaciones se imponen por las leyes y el cumplir con las obligaciones es la esencia de la formalidad, la informalidad sólo puede aparecer de modo negativo, esto es, como no ser o no hacer.

Para llegar a un concepto operativo de informalidad laboral, en el sentido de que sirva como referencia para la actuación de la administración nacional del trabajo, hay que tener en cuenta el conjunto de las normas laborales de cada país e identificar perfectamente qué tipo de empresas y trabajadores están incluidos o excluidos de su ámbito de aplicación.

Aún cuando ilegalidad es opuesta a legalidad y formalidad puede ser sinónimo de legalidad, no siempre ilegalidad puede considerarse equivalente a informalidad. La diferencia entre informalidad e ilegalidad tiene muchos matices nacionales. El lenguaje es importante, y a veces denota la distinta percepción de un fenómeno similar por dos sociedades diferentes.

Así, por ejemplo, en los países en desarrollo suele decirse que en el sector informal no se aplica la legislación laboral, mientras que en los países desarrollados es más frecuente decir que no se cumple. En aquellos contextos donde la mayoría de la población vive en marcos tradicionales, en los que las reglas sociales no corresponden con las reglas legales formales, que son simplemente ignoradas, no suele darse el calificativo de ilegales a las actividades o unidades productivas informales.

Al mismo tiempo, en países más desarrollados, actividades que en términos jurídicos son consideradas ilegales por no cumplir determinados requisitos legales o por contravenir alguna norma pueden ser llamadas vulgarmente informales.

Los términos que se manejan sobre la economía informal no son siempre los mismos, pero en Europa, cuando se trata del trabajo o del empleo, encontramos frecuentemente las denominaciones de economía no declarada, trabajo sumergido, y trabajo clandestino. El término más utilizado para efectos laborales, al menos oficialmente en los documentos de la Unión Europea, es el de trabajo no declarado.

Una de las características principales de las actividades informales en los países desarrollados es su ocultación o clandestinidad. Ocultación cuyo efecto más destacado es la falta de inscripción y pago de las cotizaciones a la seguridad social, pero esto se contradice dentro de nuestra realidad laboral boliviana, ya que sucede lo mismo.

Sucede que a veces las situaciones pasan desapercibidas, siendo invisibles los sujetos afectados, como en el caso de las empresas que tienen a la mayoría de los trabajadores en situación regular, pero tienen también algunos trabajadores sin declarar o camuflados bajo la apariencia de ser independientes o de pertenecer a otra empresa. A esto podemos llamarle la sub contratación, o mencionar otro caso como los consultores en línea, para nuestra legislación.

Las actividades laborales, que en la práctica, no se aplican o no se cumplen las leyes, sin volver a entrar en el concepto de trabajo no declarado o informal, teniendo en cuenta el distinto grado de cumplimiento de las normas en cada país, las situaciones en las que se incumplen con mucha frecuencia las normas laborales y de seguridad social se producen en el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio, el trabajo rural y en las micro y pequeñas empresas.

2.9.3.1. Trabajo Doméstico (Empleados o Empleadas Del Hogar)

La presencia femenina es sin lugar a duda mayoritaria en trabajos de índole Doméstico, el cual da un marco deprimente de países donde no existe un marco regulatorio especial, ni un régimen de seguridad social aplicable a las Empleadas del Hogar.

La regulación laboral especial implica numerosas excepciones a la legislación general, en materia de salario (posibilidad de computar la alimentación y habitación como parte del salario), de jornada y descansos (horarios de presencia obligatoria, tiempo a disposición, salidas limitadas, cómputo de trabajo nocturno, etc.) y de la terminación de la relación laboral (causas amplias e indemnizaciones menores).

Los regímenes de Seguridad Social aplicables suelen tener unas bases de cotización reducidas y menor cobertura de contingencias, la Inspección del Trabajo ejerce un control limitado, no se hacen declaraciones de establecimiento, por tener el empleo al servicio de una familia, se la considera de actividad empresarial y la fiscalización es difícil, pues los servicios de Inspección no suelen tener el poder legal de entrar en los domicilios privados para efectuar comprobaciones.

El trabajo a domicilio en la mayoría de los países tiene una regulación equivalente a la de cualquier otra relación laboral, salvo en lo que se refiere al tiempo de trabajo y los descansos, ya que no son controlables por el empleador. Por lo que se refiere a la remuneración, es muy frecuente el salario por pieza y se pueden dar casos de pagos por debajo de salario mínimo vigente, también suelen ser aplicables los regímenes generales de seguridad social.

Para la inspección del trabajo es difícil controlar el trabajo a domicilio, ya que en muchos casos se trata de actividades ocultas no declaradas por los empleadores, a veces en complicidad con los trabajadores, para eludir cotizaciones e impuestos.

2.9.3.2. Trabajo Rural

La normativa general o especial es de difícil aplicación en el Trabajo Rural, por un lado, en muchos países en el medio rural puede haber un desconocimiento generalizado de la existencia de normas aplicables o del contenido de dichas normas. A ello contribuye que en muchas zonas del planeta, los mayores índices de analfabetismo se dan entre la población rural, por lo que el conocer una norma jurídica escrita es difícil, además, las costumbres ancestrales tienen más fuerza que la legislación.

Por otro lado, en el trabajo agrícola hay mucha estacionalidad y temporalidad, lo que lleva a no cumplir con trámites de registro y documentación dominados por procedimientos complejos, largos y hasta costosos, no hay que olvidar que también conducen a la obligación de deducir impuestos y cotizaciones.

La Seguridad Social no siempre tiene desarrollado el sistema de salud, con capacidad para prestar asistencia en determinadas regiones, así que los trabajadores no sienten un interés especial por contribuir a un sistema que no ofrece servicios inmediatos o accesibles.

Por último, el Estado tampoco suele tener un despliegue administrativo laboral capaz de informar, asistir e inspeccionar en las explotaciones agrícolas, por lo que no se hacen respetar las normas laborales, la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo es ignorada y no se detecta la falta de registro de los trabajadores. Es más, se estima que en el sector agrícola es frecuente la utilización de mano de obra infantil.

2.9.3.3. La Micro y Pequeña Empresa

La micro y pequeña empresa es donde mayor índice de incumplimiento laboral se encuentra en todos los países, a tenor de los informes de las autoridades responsables de la Inspección del Trabajo, que elevan a la O.I.T.

Los incumplimientos empiezan por la falta de declaración o de permisos del establecimiento de la empresa, la falta de documentación obligatoria sobre las relaciones de trabajo y la falta de declaración de los trabajadores a la seguridad social. De incumplimientos formales se pasa a incumplimientos sustanciales, pues no se

reconocen derechos de los trabajadores, como el salario mínimo, no se cumplen los reglamentos de seguridad y no se hacen cotizaciones sociales.

Los inspectores del trabajo encuentran como primer problema el detectar, localizar e identificar a los titulares de las empresas, seguido de la dificultad para establecer y probar la naturaleza de los contratos o relaciones de los trabajadores. Después viene la comprobación de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones del empleador, como el pago efectivo de los salarios mínimos.

Cuando un solo servicio de Inspección está a cargo de la supervisión de la normativa laboral en su conjunto y dispone de medios mínimamente necesarios, la tarea se simplifica, pero es larga y depende bastante de la colaboración de las autoridades locales y de las denuncias de las irregularidades.

Cuando los servicios de Inspección son varios, la tarea se hace más difícil y compleja, pues hay que coordinar y movilizar a distintos agentes, aplicando normas y procedimientos distintos y a través de planes de trabajo cuyas prioridades no siempre coinciden, ejemplo un Estado Federal.

2.9.3.4. Actividades de Personas o Empresas que no están Reguladas por las Leyes Laborales

Hay una serie de situaciones que suelen estar fuera del ámbito de aplicación de las leyes laborales en casi todos los países, como son el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar.

No obstante, en la mayoría de los países el trabajo por cuenta propia está sujeto a algún tipo de declaración y en los países desarrollados, además, está obligatoriamente incluido en el sistema de seguridad social. Las obligaciones de declaración y cotización recaen sobre el propio trabajador independiente, quién también puede estar obligado a cumplir los reglamentos de seguridad respecto de su propio trabajo.

Los trabajadores familiares se suelen equiparar a los trabajadores por cuenta propia, por lo que si unos no tienen regulación, los otros, vinculados a los primeros, tampoco, es decir, si un grupo de tres personas ajenas a una familia que tiene una micro empresa, no se las regula, tampoco, se regulara a los trabajadores dependiente asalariadas. En algunos países en desarrollo también están fuera de la regulación el trabajo ocasional y el micro o pequeña empresa, a pesar que estos tengan un número de trabajadores que oscila entre 5 y 10, llegando en pocos casos hasta 20.

El tema de los trabajadores ocasionales es más complejo, pues puede suponer un espacio de informalidad en medio de relaciones formales. En algunos casos esta ocasionalidad se admite de forma tan amplia que su duración sería equivalente a la de trabajadores temporales, en unos casos, o a la de trabajadores de temporada.

En ambos casos, los trabajadores ocasionales pueden coexistir en la misma empresa con trabajadores fijos y formales, éstos con derechos plenos y aquellos sin más derecho que el salario y, en el mejor de los casos, con alguna cobertura respecto del riesgo de accidente de trabajo, la complejidad del tema es como realizar esos controles.

En algunas legislaciones, la regulación laboral exime de obligaciones al empleador de la micro o pequeña empresa, situación que se da sobre todo en países de Asia y África oriental. Encontré tres variantes comunes, sobre el tema: la primera establece que

micro y pequeñas empresas denota estar sin ninguna regulación laboral aplicable, la segunda, sustenta la aplicación de normas sobre condiciones laborales, a veces limitadas al salario y jornada, sin aplicación de normas de seguridad en el trabajo y sin obligaciones en materia de seguridad social, y por último, la exclusión sólo de las normas de seguridad social.

Donde no hay obligaciones que exigir a un sujeto responsable, la Inspección de Trabajo apenas tiene campo de actuación, así, por ejemplo, un inspector del trabajo no podrá inspeccionar las micro y pequeñas empresas excluidas del ámbito de aplicación de las normas laborales, lo que repercutirá en no poder exigir que se pongan determinadas medidas de seguridad en un proceso productivo o que se entregue a los trabajadores un recibo de salarios.

Tampoco podrá obligar a la empresa a inscribir a los trabajadores en un régimen de seguridad social, las posibles reclamaciones de los trabajadores de las empresas sólo podrán ejercerse según lo establecido por la legislación civil o penal, pero atenuando a un caso de inexistencia de legislación laboral.

En los espacios de informalidad pura, la administración laboral suele abstenerse de cualquier iniciativa o puede ejercer, en el mejor de los casos, una labor informativa encaminada a la prevención de riesgos o una labor promotora de sistemas de previsión voluntaria.

2.9.3.5. Problemas que presenta la Economía Informal para la Inspección del Trabajo

El primer problema que se plantea es el conocimiento de las normas y su aplicación a distintos tipos de empresas y de trabajadores, los Inspectores deben conocer exhaustivamente la Normativa Laboral cuya vigilancia les ha sido encomendada y sobre qué empresas y relaciones de trabajo se aplica.

En la actualidad los Inspectores de Trabajo a nivel mundial actúan sobre empresas de muy distinta naturaleza, en sistemas productivos complejos, donde la subcontratación y la intermediación laboral están muy extendidas, donde existe una gran diversidad de tipos de contratos.

La solución radica, por un lado, en la buena selección y en la formación de los Inspectores, y por otro, en los medios de la administración dedicados al manejo de información sobre las empresas, para lo cual es necesario disponer de Registros, bases de datos propios o compartidos con otros entes de la Administración Pública.

El segundo problema, gira en torno a la decisión de intervenir en los casos de incumplimiento de las normas, en los lugares, sectores y empresas en los que existen suficientes indicios de incumplimiento o se producen denuncias. En algunos países no se han tomado las decisiones adecuadas y la permisividad administrativa ha contribuido al crecimiento de la informalidad.

La solución depende de decisiones gubernamentales al más alto nivel, apoyadas por los interlocutores sociales, y debe definirse por la Dirección del Sistema de Inspección a través de instrucciones claras para los Inspectores.

Las instrucciones deben establecer los criterios sobre dónde dirigir las inspecciones en función de los recursos disponibles, estableciendo prioridades que integren la atención de las denuncias que se refieren a la falta de Registro de las Empresas y de declaración de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la mayor parte de las irregularidades se producen en la micro y pequeña empresa, en muchos países las actuaciones de la Inspección se dirigen preferentemente a estas, en los sectores de alta movilidad y temporalidad como construcción, hostelería y confección textil, así como al transporte y comercio de todo tipo.

El tercer problema, se centra en las propias dificultades de las visitas de inspección, entre las que se encuentran, por ejemplo, la localización de empresas que operan de modo oculto, la identificación de sus titulares, la identificación de los trabajadores no declarados, los medios de comprobación del tiempo que llevan trabajado, el cálculo de los ingresos devengados y de las cotizaciones de seguridad social debidas, la prueba de los posibles fraudes a las prestaciones sociales que concurren en algunos casos e incluso la connivencia entre empleadores y trabajadores.

La mayor parte de las empresas tienen a unos trabajadores en situación regular y a otros no declarados, a veces los trabajadores no declarados están en empresas contratistas o subcontratistas, por lo que hay que establecer una cadena de responsabilidades.

También pueden encontrarse con trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo o niños cuya edad laboral debe ser controlada. Cuando los Inspectores disponen de listados de trabajadores por empresa, a través de las bases de datos de la seguridad

social o de otro ente Estatal del área, para la comparación, la difícil tarea de comprobar las irregularidades se hace más sencilla.

Un cuarto problema, bastante polémico, lo constituyen los métodos a utilizar para regularizar las situaciones de incumplimiento constatadas y resarcir los perjuicios, produciendo al mismo tiempo un efecto disuasorio, pero sin poner en peligro el empleo del trabajador y la subsistencia de las empresas.

El trabajo no declarado puede causar daños a otras empresas, por competencia desleal, al eludir costos, y es evidente que puede causar daños a los trabajadores, perjudicándoles económicamente de manera directa y en sus futuras prestaciones de seguridad social por falta de cotización.

Ante el dilema del uso de la advertencia o la sanción, en bastantes países se ha optado por someter a las empresas infractoras a procedimientos de reclamación inmediata de salarios y cotizaciones debidas, acompañados de medidas sancionadoras. Las sanciones se aplican en muchos casos en función del número de trabajadores afectados y del tamaño de la empresa.

En algunos países, la conciencia de la importancia o del aumento del trabajo ilegal en la economía informal ha dado lugar a la creación de estructuras administrativas, sistemas de coordinación interadministrativa, programas o iniciativas dirigidas a combatir la ilegalidad en el trabajo en sus distintas formas.

Así, por ejemplo, en Francia se constituyó en 1997 un dispositivo interministerial para la lucha contra el trabajo ilegal, que agrupó en un comité a varios organismos, teniendo una comisión nacional, comisiones departamentales y comités operativos.

En Italia, con la misma orientación, se creó en el Ministerio de Trabajo un Plan para hacer emerger el trabajo irregular, en la Argentina, donde se han sucedido distintos programas de regularización del trabajo no registrado, de las 90.000 empresas inspeccionadas en el año 2005 se detectó un 29 % de trabajadores no registrados.

En los Estados Unidos de América, durante muchos años la administración del trabajo federal o de los distintos Estados ha llevado adelante programas y campañas contra las empresas explotadoras, con la intención de garantizar el respeto de las normas sobre las condiciones de trabajo, tales como salarios mínimos y empleo de menores. Algunos sectores, como la industria textil de confección, fueron objeto de campañas de vigilancia debido a la constatación de una abundante mano de obra de inmigrantes clandestinos y de la falta de respeto a las condiciones de trabajo.

Como los talleres se integraban en complejas cadenas de subcontratación, se buscó la manera de resolver el problema responsabilizando a los contratistas principales y distribuidores del producto.

En varios países europeos en los que una parte importante del trabajo no declarado o informal por las empresas se llevaba a cabo por trabajadores emigrantes clandestinos, se han organizado campañas de regularización en las que durante un período determinado se estimulaba la declaración de la relación laboral, sin sancionar a los empleadores, como en España, donde el 2005 se llegó a registrar en el sistema de seguridad social a más de medio millón de trabajadores extranjeros por este procedimiento.

Un problema de orden distinto es el de las medidas a tomar para promover condiciones de trabajo decentes para los trabajadores de las empresas que no están obligadas a cumplir determinadas normas de trabajo por estar excluidas de su ámbito de

aplicación, para los trabajadores cuya relación de trabajo tampoco cuenta con regulación y para los trabajadores independientes.

En estos supuestos casos de inexistencia de norma laboral, la Inspección de Trabajo carece de mandato para actuar, pues su ámbito de influencia está limitado a las empresas sujetas por ley laboral. Nos encontramos ante la posibilidad de actividades puramente promocionales en las que no hay ninguna posibilidad de obligar, que pueden ser realizadas por otros servicios de la administración laboral con carácter de recomendación, pero que no tiene que implicar forzosamente a la inspección del trabajo.

Los inspectores deberán centrar sus actividades en las empresas en las que tienen competencias y sobre las normas cuya vigilancia les ha sido encomendada, para intentar alcanzar el grado de eficacia y eficiencia que se espera de ellos. La Inspección de Trabajo es una de las instituciones más importantes relacionada con el ámbito de los derechos humanos, la seguridad y salud en el trabajo.

La Inspección de Trabajo es una solución abarcadora para una amplia gama de problemas que han surgido debido a la globalización, en los últimos años se ha ido haciendo más evidente la necesidad de reforzar los sistemas de inspección y las actividades de auditoría, como programas preventivos y fortificados sugeridos por la OIT, y muchas otras medidas progresistas con el fin de que se pueda tener éxito en el ámbito de la inspección del trabajo. En el dinámico mundo actual se deben promover las estrategias que refuerzan la Inspección de Trabajo como actor de la lucha por el trabajo digno.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. ASPECTOS CONSTITUCIONALES DE BOLIVIA CON RELACIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL

Comenzar analizando la Ley fundamental del nuevo Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, Descentralizado y con Autonomías de Bolivia, tiene un aspecto central, ya que se lo debe hacer de manera cautelosa, aun más, cuando se trata de un tema profundo y de grado importantísimo como es la materia sociolaboral, de esta.

Iniciare describiendo y ubicando la norma Constitucional general, que protege al ser humano como tal, donde está el tema del trabajo como eje relevante, ya de manera puntual, los aspectos ancestrales culturales, de las cuales tiene base nuestro país, lo elevaban a un rango alto, es que el artículo 8⁵⁴ de la constitución refleja ese carácter de principios ético morales que alinea a nuestra forma de vida, es así que en las idiomas madres de nuestros antepasados plasman como tiene que ser idealmente un ciudadano boliviano.

Es interesante como decir en Aymara “ ama qhilla”, significa que uno no sea flojo, plasmando el carácter de Trabajo como algo vital dentro de una cultura netamente

⁵⁴ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 8.- I. El Estado asume y promueve como principios ético-morales de la sociedad plural: ama qhilla, ama llulla, ama suwa (no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón), suma qamaña (vivir bien), ñandereko (vida armoniosa), teko kavi (vida buena), ivi maraei (tierra sin mal) y qhapaj ñan (camino o vida noble). II. El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

luchadora y activa, entendiendo bien la importancia del trabajo y el beneficio que trae a la vida en común.

Se entiende como un elemento de cada sociedad el trabajo, que conlleva aun más, como refleja en este mismo articulado ocho de la constitución, en su segunda parte, el seguir sumando principios de Inclusión, Dignidad, Libertad, Igualdad de Oportunidades, y Equidad Social, entre los más relacionados al tema laboral, todo esto para Vivir Bien, el Suma Kamaña, que trasmite un carácter de dignidad de vida del ser humano para el siglo XXI.

Es ahí donde el Estado tiene un gran papel, pues es el defensor continuo de los ciudadanos de Bolivia, para que se haga respetar los derechos y deberes de grado Constitucional, así mismo en su artículo 9⁵⁵, menciona los deberes Estatales para con los ciudadanos, dentro de su organización y relación social que se tiene que preservar, estableciendo que nuestra sociedad tiene que ser justa y armoniosa, sin que esta vuelva a contener discriminación, y explotación en toda sus formas, pero principalmente de trabajo, como sucedió en épocas de la colonia y inicios de la republica, pero que al parecer aún hay resabios que infringen este criterio.

El inciso cuarto del artículo nueve puntualiza que el Estado debe garantizar el cumplimiento de los principios, derechos y deberes que son reconocidos por la ciudadanía con capacidad de racionalizar un sistema jurídico político, que regula nuestra conducta, clarifico este aspecto, pues es evidente que un niño no lleva inmerso en su mente el carácter que conlleva una norma jurídica, pero si una norma social, pues es el inicio de su aprender.

⁵⁵ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 9. Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley: 1. Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales; 2. Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intercultural, intercultural y plurilingüe; 3. Reafirmar y consolidar la unidad del país, y preservar como patrimonio histórico y humano la diversidad plurinacional; 4. Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución; 5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo; 6. Promover y garantizar el aprovechamiento responsable y planificado de los recursos naturales, e impulsar su industrialización, a través del desarrollo y del fortalecimiento de la base productiva en sus diferentes dimensiones y niveles, así como la conservación del medio ambiente, para el bienestar de las generaciones actuales y futuras.

Garantizar el aspecto de los tres pilares de una sociedad, como son la Educación, Salud y Trabajo, son temas que determinaran el nivel de desarrollo que llevara nuestro país, como los de cualquier otro, pero es precisamente que el Estado en sus diversas reparticiones tiene que preciar asegurar una gestión de políticas en cada uno de estos, mucho más en el tema Laboral, no quiero decir que el trabajo es más que salud y educación, pero aclarar que estos tres pilares están interrelacionados, si uno crece los otros crecen, así como mejorar su nivel.

En el artículo 12⁵⁶, párrafo II, plasma un tema íntimamente relacionado con el tema de esta Tesis, pues es reiterar un papel importante que asume el Estado, por parte de las autoridades a quien se las elige y se encuentran en eso cargos públicos de servidores de los ciudadanos, es pues el CONTROL, LA DEFENSA DE LA SOCIEDAD, entre lo más relevante así como del mismo Estado, pero esa función la debe llevarse a cabo de manera oficiosa, continua y fortaleciéndola cada vez más, en ese marco de desarrollo de nuestro país.

Ese control parte primero por ser ese ente policial para hacer cumplir una norma cuando se la pone en publicación para efectividad real dentro de la ciudadanía, y presentar una defensa permanente en pos de los desprotegidos, y si estos no pueden elevar su voz para una reclamación, el Estado está ahí, pues es su papel, no se puede esperar que un oprimido, una víctima que tal vez está amenazado, o cohibido por aspectos externos, eleve acciones para su protección.

Qué pasaría si un sujeto mudo, porque no puede hablar y aun más ignora sus derechos, es explotado laboralmente, ¿quien le protegerá? sino un ente externo que sabe que es una víctima, y sabe donde está siendo explotado, es pues en este ejemplo que el ente externo es el ESTADO quien hará respetar esos derechos.

⁵⁶ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 12, II. Son funciones estatales la de Control, la de Defensa de la Sociedad y la de Defensa del Estado.

Surge en nuestro país el denominativo de Derechos Fundamentalísimos, Fundamentales y Garantías, esta clasificación pone en tapete de cobertura a derechos de personalidad y capacidad jurídica, es así como lo refiere el artículo 14⁵⁷, párrafo I, apto para tener un grado de elevación de uso de instrumentos como el Contrato Escrito, que hoy en día debe elevarse a fundamental, y dejar de lado el contrato verbal, aunque no quita su validez jurídica en ambos, pero es ya hora que para el nivel de globalización se use más el escrito, que es más eficiente, en ese carácter de capacidad y personalidad jurídica, constituyendo un elementos al nivel de raciocinio, digámoslo jurídico técnico.

Siguiendo en esta misma línea del artículo catorce, párrafo V, menciona que las leyes de nuestro país se deben aplicar a todas las personas, sin importar su naturaleza, es ahí donde el Estado debe ser indolente al momento de la aplicación normativa, tal como se requiere en Materia Laboral.

El sistema Jurídico Boliviano se suma a la actualidad de los Derecho Humanos, ya que prohíbe la servidumbre como la esclavitud, a pesar que hace pocos años atrás se hablo de servidumbre en la región del chaco guaraní en Santa Cruz de la Cierra, es precisamente que hoy en día aspectos de esta índole es reconocido por el raciocinio de la mayoría de la sociedad, pero existe, podría decirlo tímidamente, que en la parte de la agricultura aún existe un trato de servidumbre, ya no tanto la esclavitud, pero con algún grado de abuso hacia el ser humano, es así como el artículo 15⁵⁸, párrafo V, lo condena.

⁵⁷ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 14.- I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna; V. Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas, bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano.

⁵⁸ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 15.- I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte; V. Ninguna persona podrá ser sometida a servidumbre ni esclavitud. Se prohíbe la trata y tráfico de personas.

Es evidente que dentro de los parámetros de tener un trabajo digno, conlleva tener y asumir que este cumple con lo que estipula la ley, la norma en sus diversas clases, pero también de la cual surge una serie de beneficios como el tener salud y vivienda, siendo temas indudablemente innegables de dárseles, obviar de alguna manera estos aspectos de carácter fundamental en Derechos es atentar contra los Derechos Humanos que rige al Mundo, es así que nuestra constitución las incluye en sus artículos 18⁵⁹ y 19⁶⁰.

Uno de estos mismos aspectos de complemento que tiene los réditos de un trabajador en tanto sus Derechos, ya sea el de vivienda, como el de salud, este último, asume un papel importante paralelamente al Trabajo, pues sin este aspecto un trabajador durante su vida activa de trabajo puede encontrarse con tropiezos que afecten a su vida, y sin una atención adecuada y oportuna paralizarían el medio de subsistencia del trabajador, es pues, donde el Estado dota de medios de protección y subsidio medico en sus diversas clases, con la ayuda del Empleador.

Es ahí donde la Constitución Boliviana en su título II, Derechos Fundamentalísimos, Derechos Fundamentales y Garantías, Capítulo Quinto, Sección II, Derecho a La Salud y a La Seguridad Social, plasma estos aspectos de apoyo Estatal, del empleador, como del mismo trabajador.

⁵⁹ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 18.-I. Todas las personas tienen derecho a la salud; II. El Estado garantiza la inclusión y el acceso a la salud de todas las personas, sin exclusión ni discriminación alguna; III. El sistema único de salud será universal, gratuito, equitativo, intercultural, intercultural, participativo, con calidad, calidez y control social. El sistema se basa en los principios de solidaridad, eficiencia y corresponsabilidad y se desarrolla mediante políticas públicas en todos los niveles de gobierno.

⁶⁰ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 19.-I. Toda persona tiene derecho a un hábitat y vivienda adecuada, que dignifiquen la vida familiar y comunitaria; II. El Estado, en todos sus niveles de gobierno, promoverá planes de vivienda de interés social, mediante sistemas adecuados de financiamiento, basándose en los principios de solidaridad y equidad. Estos planes se destinarán preferentemente a familias de escasos recursos, a grupos menos favorecidos y al área rural.

En los artículos 35, párrafo I, art. 36 al 42⁶¹, pone al Estado, en ser quien garantizara y será responsable de ser quien dote de medios, tanto políticas, acciones sostenibles sobre la atención medica para el ciudadano nacional como extranjero, sin importar clases o niveles, pero el carácter de atención medica más está referido a la protección del trabajador, y su familia como tal.

El artículo 45⁶² de la Constitución en su párrafo I, responsabiliza implícitamente al mismo Estado como al empleador de que todo trabajador boliviano tiene derecho a la Seguridad Social, claro está de manera más amplia, puntualizando a toda boliviana y boliviano, pero sucede un aspecto curioso, no toma a los ciudadanos extranjeros que puedan estar trabajando en el ámbito privado.

Además plasma los principios que lleva la Seguridad Social en Bolivia, esto en el párrafo II, continua mencionando en el párrafo III, el alcance del seguro, ya sea para

⁶¹ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 35.-I. El Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud; II. El sistema de salud es único e incluye a la medicina tradicional de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

Artículo 36.-I. El Estado garantizará el acceso al seguro universal de salud; II. El Estado controlará el ejercicio de los servicios públicos y privados de salud, y lo regulará mediante la ley.

Artículo 37. El Estado tiene la obligación indeclinable de garantizar y sostener el derecho a la salud, que se constituye en una función suprema y primera responsabilidad financiera. Se priorizará la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

Artículo 38.-I. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado, y no podrán ser privatizados ni concesionados; II. Los servicios de salud serán prestados de forma ininterrumpida.

Artículo 39.-I. El Estado garantizará el servicio de salud pública y reconoce el servicio de salud privada; regulará y vigilará la atención de calidad a través de auditorías médicas sostenibles que evalúen el trabajo de su personal, la infraestructura y el equipamiento, de acuerdo con la ley; II. La ley sancionará las acciones u omisiones negligentes en el ejercicio de la práctica médica.

Artículo 40.-El Estado garantizará la participación de la población organizada en la toma de decisiones, y en la gestión de todo el sistema público de salud.

Artículo 41.- I. El Estado garantizará el acceso de la población a los medicamentos; II. El Estado priorizará los medicamentos genéricos a través del fomento de su producción interna y, en su caso, determinará su importación; III. El derecho a acceder a los medicamentos no podrá ser restringido por los derechos de propiedad intelectual y comercialización, y contemplará estándares de calidad y primera generación.

Artículo 42.- I. Es responsabilidad del Estado promover y garantizar el respeto, uso, investigación y práctica de la medicina tradicional, rescatando los conocimientos y prácticas ancestrales desde el pensamiento y valores de todas las naciones y pueblos indígena originario campesinos; II. La promoción de la medicina tradicional incorporará el registro de medicamentos naturales y de sus principios activos, así como la protección de su conocimiento como propiedad intelectual, histórica, cultural, y como patrimonio de las naciones y pueblos indígena originario campesinos; III. La ley regulará el ejercicio de la medicina tradicional y garantizará la calidad de su servicio.

⁶² REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 45.- I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social. II. La seguridad social se presta bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia. Su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social; III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales; IV. El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo; V. Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal; VI. Los servicios de seguridad social pública no podrán ser privatizados ni concesionados.

casos de riesgos profesionales u otros, es específico en su campo de cobertura, como el Código de Seguridad Social, para que tipo de efectos actuara este sistema de protección y ayuda de salud, aun más cuando es de carácter laboral.

Se pone al Estado, en el párrafo IV, que debe garantizar el derecho a la jubilación, esto es importante ya que el carácter que le dota nuestra constitución de Universal Solidaria, para su mantención y participación económica, finalmente equitativa, con igualdad de dotación en rango a su trabajo. Actualmente sucede en el trabajo informal, el no ser partes de este sistema previsor, como es la jubilación, y asta en el formal, pues se niega astutamente este acápite por parte de los empleadores, quienes no informan a sus trabajadores de tal derecho, ni dejan que se aporte.

De alguna manera se ha cumplido lo dispuesto en el artículo 45 en su párrafo V, con relación a la asistencia médica a las mujeres embarazadas, pero aún debe realizarse políticas de mantención y cumplimiento de esta normativa, ya que en el trabajo informal sucede que si bien se acata este apoyo, de alguna manera sigue incurriéndose en ser obviada, ya que los empleadores incurren en la discriminación buscando mujeres sin que estén embarazadas o hijos, para realizar un trabajo, atentando contra un derecho.

En el régimen jurídico laboral de nuestra constitución, aporta un claro sistema de principios de índole proteccionista, pero aun más con factores de elevar al trabajador boliviano a un nivel actualizado en su trato, manteniendo el nivel de respeto que idealmente se quiere que mantenga, de ahí que en el artículo 46⁶³, párrafo I, inciso 1, plasma ese aspecto de crear y tener un trabajo con dignidad, contemplando por digno la excelencia, cargo honorífico y con aspectos nobles solidarios.

⁶³ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 46.- I. Toda persona tiene derecho: I. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Pero no solo digno, sino acompañado de seguridad para la persona física del trabajador, y los parámetros de higiene, salud ocupacional, este última, refiriéndose al tema psíquico del trabajador, el salario es un elemento esencial del trabajo, ya que es el resultado por el que una persona gasta su fuerza, en donde lo único que se espera es que la remuneración este al nivel del desgaste, sabiendo que ese salario va en dirección de la mantención personal como familiar.

Es preciso que el Estado proteja al trabajador y su fuente de trabajo, aun más cuando el empleador se declare en la quiebra, el Estado estaría ahí para coadyuvar a que esa empresa declarada en bancarrota, no cierre, sino hacer lo posible para que a la cabeza de los mismos trabajadores la dirijan y levanten económicamente, así para poder mantener esas fuentes de trabajo intactas, es lo que dice el párrafo II, del mismo artículo cuarenta y seis.

Así como el artículo 15, el artículo 46, en su párrafo III, prohíbe toda forma de forzoso y explotación, presentando una advertencia que si el caso de ser incumplida, el estado debe sancionarla, pero este aspecto debe contener un criterio oficioso muy importante, el cual es no esperar que se denuncie sino estar al acecho y búsqueda de los que la incumplen en un momento inicial, y así parar a tiempo toda una ramificación de daño al mismo trabajador como persona.

Prácticamente en Bolivia existe dos áreas, uno que atañe al formal, que es claro comprende las industrias y empresas en sus diversas clases y modalidades están cumpliendo la norma laboral al pie de la letra, en si la ley, pero existe la otra cara de la moneda, el cual fomenta y crece día a día, el tema de la informalidad, que refiere a lo contrario de lo formal para ser más prácticos en su explicación, pero el meollo de su desarrollo es precisamente por tener un estado tímido, retrotraído, sin ganas efectivas de lanzar un ataque frontal a tal caos.

Es evidente que tiene aspectos complejos pero la constitución define y nos alinea a aún tema de autorizar a toda persona a realizar un comercio o actividad económica lícita, en aporte del bienestar de la colectividad boliviana, así como menciona el artículo 47⁶⁴, párrafo I, si bien este aspecto de la informalidad tiene criterios medianamente buenos a primera vista, sus efectos posteriores son trágicos.

Otro de los aspectos normativos Constitucionales que es de importancia primordial para el criterio de la Tesis, es el que suscribe el artículo 48⁶⁵, en su párrafo I y III, ya que enlazan el cumplimiento inequívoco de la norma laboral, así como sus derechos y beneficios, cosa que estos no puedan tener excusa al momento de cumplirlas por parte de los empleadores y el mismo Estado.

El párrafo II, IV, V, VI, y VII es de aplicación procedimental al momento de resolver un tema laboral, refiriendo un camino puntual de la legislación de trabajo a aplicarse.

Es evidente que sin una defensa y organización netamente de los trabajadores la trilogía de la relación aboral no estaría completa, refiriéndome a los sindicatos, los cuales cumplen un factor primordial en la protección de los trabajadores del siglo XXI, por ello el artículo 49⁶⁶ en su totalidad, seguido del artículo 51⁶⁷. Se nota la influencia a

⁶⁴ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 47.- I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

⁶⁵ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 48.- I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles. V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad. VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

⁶⁶ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 49.- I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva. II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de

seguir una defensa definida de ciertos derechos y beneficios que con tiene el trabajador, sin dejar de lado la defensa individual, así como está inscrito en el párrafo II del art. 49 y art. 51 en su párrafo VII.

El rango Conciliador que hoy en día prima para resolución de problemas laborales, hace referencia al artículo 50⁶⁸, donde pone al Estado como principal actor para resolver diversos conflictos, mediando por un equilibrio de solución, el Ministerio de Trabajo pone a primera línea este aspecto, ya que en sus previos tiene un equipo de personal que busca siempre esa conciliación, y si no se llega a una solución están los tribunales laborales, para definitivamente dar un visto de soluciones ante diversos problemas, es así que el Estado debe elevar a seguimiento y dotación de instituciones solididad que efectivicen este criterio.

Hasta este momento se vio como el sistema normativo está referido al trabajador, en cuanto su protección, pero el artículo 52⁶⁹ de la Constitución del Estado Plurinacional, refiere a esa organización empresarial industrial de los empleadores, elevando a un rango organizativo y de reconocimiento de su personalidad jurídica que les dotan.

participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

⁶⁷ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 51.- I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley. II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo. III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad. IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices. V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable. VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical. VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

⁶⁸ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 50. El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

⁶⁹ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 52.- I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial. II. El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos. III. El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales. IV. El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.

El artículo 54⁷⁰, párrafo I, habla del impulso de fuentes de trabajo por parte del gobierno, ahora bien el párrafo III del mismo artículo, dota a que los trabajadores tomen la dirección de la empresa en caso que estos estén en peligro de perderlos por temas diversos, pero que en si tiene un apoyo sólido y innegable del mismo Estado, para levantar dicha empresa, para ser más eficiente y eficaz.

La protección a la niñez, adolescencia y juventud que dota esta constitución es específica dentro del ámbito laboral, ya que no se puede negar que en Bolivia el amplio factor de trabajo de niños en las calles como de adolescentes y jóvenes, en mucho de los trabajos informales se es explotado en diversos grados, vulnerando sus derechos., es por eso que el artículo 61⁷¹ en su párrafo II nos refiere este parámetro de proteccionismo laboral para este sector, pero aun más derivan a las diversas normas inferiores a que las regulen con más especificidad.

Se incorpora a personas con Capacidades Diferentes, así como exalta la Constitución en su artículo 70⁷², el cual busca brindarle salud, educación, pero abrirle fuentes de trabajo adecuados a su necesidad, como refiere el inciso 4 del mismo artículo.

Si bien a finales del 2011 y principios del 2012 las personas con Capacidades Diferentes piden tener políticas claras y eficientes sobre el apoyo a su situación, entre los cuales está el aspecto laboral, los resultados de proyectos laborales dirigidas a

⁷⁰ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 54: I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa. II. Es deber del Estado y de la sociedad la protección y defensa del aparato industrial y de los servicios estatales. III. Las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de sus fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas de forma injustificada, y conformarán empresas comunitarias o sociales. El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y los trabajadores.

⁷¹ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 61.- I. Se prohíbe y sanciona toda forma de violencia contra las niñas, niños y adolescentes, tanto en la familia como en la sociedad. II. Se prohíbe el trabajo forzado y la explotación infantil. Las actividades que realicen las niñas, niños y adolescentes en el marco familiar y social estarán orientadas a su formación integral como ciudadanas y ciudadanos, y tendrán una función formativa. Sus derechos, garantías y mecanismos institucionales de protección serán objeto de regulación especial.

⁷² REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 70. Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos: 1. A ser protegido por su familia y por el Estado. 2. A una educación y salud integral gratuita. 3. A la comunicación en lenguaje alternativo. 4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna. 5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales.

estas personas no tiene aún un efecto plausible, advertido por la gente en su totalidad, es por eso que el artículo 71⁷³ en su párrafo II, manda al Estado a iniciar y tener aspectos sólidos en la activación económica laboral de estas personas.

Reitero que hoy en día no se evidencia la unión activa al aparato productivo de las personas con Capacidades Diferentes, y si lo hay, es necesario ver en qué rango se cumplen las normas laborales como habla la Constitución y las normas anexas.

Ya para finalizar este análisis a la norma base de nuestro país, en lo que cabe al ámbito laboral, termino esta parte con dos artículos, el primero, es el 108⁷⁴ en sus incisos 1, 2, y 3, los cuales reafirman el deber de **“conocer, cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes”**, en si el carácter de promoverlos, por parte de cada uno de los bolivianos y bolivianas, sin el síntoma de olvidarlos cuando convenga, es para que luego en avance de desarrollo y crecimiento Estatal como social fortifica la forma de organización.

Teniendo en mente que se lucha a la vez contrala desigualdad social, en el marco del trabajo, es lo que plasma el artículo 312⁷⁵ en su párrafo II, no es más, en resumidas cuentas, que el sistema normativo Boliviano en su funcionamiento puntual, es el cumplir una norma, aun más cuando esta es la Constitución, el negar, aplicarla cuando

⁷³ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 71.-I. Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad. II. El Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna. III. El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.

⁷⁴ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 108. Son deberes de las bolivianas y los bolivianos: I. Conocer, cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes. 2. Conocer, respetar y promover los derechos reconocidos en la Constitución. 3. Promover y difundir la práctica de los valores y principios que proclama la Constitución. 4. Defender, promover y contribuir al derecho a la paz y fomentar la cultura de paz. 5. Trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles. 6. Formarse en el sistema educativo hasta el bachillerato. 7. Tributar en proporción a su capacidad económica, conforme con la ley. 8. Denunciar y combatir todos los actos de corrupción. 9. Asistir, alimentar y educar a las hijas e hijos. 10. Asistir, proteger y socorrer a sus ascendientes. II. Socorrer con todo el apoyo necesario, en casos de desastres naturales y otras contingencias. 12. Prestar el servicio militar, obligatorio para los varones. 13. Defender la unidad, la soberanía y la integridad territorial de Bolivia, y respetar sus símbolos y valores. 14. Resguardar, defender y proteger el patrimonio natural, económico y cultural de Bolivia. 15. Proteger y defender los recursos naturales y contribuir a su uso sustentable, para preservar los derechos de las futuras generaciones. 16. Proteger y defender un medio ambiente adecuado para el desarrollo de los seres vivos.

⁷⁵ REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, Artículo 312.- I. Toda actividad económica debe contribuir al fortalecimiento de la soberanía económica del país. No se permitirá la acumulación privada de poder económico en grado tal que ponga en peligro la soberanía económica del Estado. II. Todas las formas de organización económica tienen la obligación de generar trabajo digno y contribuir a la reducción de las desigualdades y a la erradicación de la pobreza. III. Todas las formas de organización económica tienen la obligación de proteger el medio ambiente.

nos convenga, solo beneficia más al declive de nuestro régimen jurídico, pero mucho más grave es atrasar un siglo más a la evolución humana dentro de su relación racional, ya que hoy , en el siglo XXI, nos obliga.

3.2. LA LEY GENERAL DE TRABAJO DE BOLIVIA Y SUS FORMAS DE CONTROL, SUPERVISIÓN DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES

Actualmente el encargado de hacer cumplir y realizar un control de las normas socio laborales es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, todo esto a través de su Inspectoría de Trabajo, mencionare lo que enmarca la Ley general de Trabajo con respecto a este punto en los artículos relevantes al tema de investigación. Este Código que tiene una peculiaridad conocida es su situación de la que nace, siendo un Decreto Ley, lanzada el 24 de mayo de 1939, durante el gobierno de Germán Buchs, y que posteriormente fue elevado al rango de ley, el 8 de diciembre de 1942.

Inicia en su artículo 1⁷⁶, que esta normativa contiene los derechos y obligaciones, aspectos cruciales a seguir dentro del rubro laboral, siendo el primer manual para un trato y regla a seguir durante una relación laboral, o sea, la forma cómo el empleador debe tratar al trabajador, y viceversa, tomando en cuenta ciertas excepciones, como es el trabajo agrícola.

De manera clara se incluye al Estado Boliviano como parte de la contratación, o sea, otro empleador que realiza la explotación de la fuerza de trabajo, dentro de esa división

⁷⁶ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, ARTICULO 1º.- La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

sectorial está comprendido el sector público como privado, aunque estos, dice la norma, no persigan fines de lucro, es el caso de las ONG.

El Dr. Isaac Sandoval Rodríguez da un análisis crítico a este primer articulado de la ley, entre los cuales se deja de alguna manera colgados o en desigualdad a un sector laboral, con respecto a los demás trabajadores, como el funcionario público, ejército, policía, agrícolas, los cuales tiene un régimen jurídico laboral especial, pero que comete una discriminación jurídica, es cierto que su cargo tiene un carácter más complejo y fundamental, pero eso no quita que cuentan con las mismas condiciones laborales, como el trabajo en dependencia, perciben salario, cumplen un horario, entre lo que es más característico.

El cumplimiento de la norma sociolaboral, parte mejorando el control a los mismos empleadores, así mismo, este artículo primero es concordante con el artículo 1 y 80 del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo, que hablan del rango de aplicación de su norma, en cuanto que sectores les competen y cuáles no.

En su artículo 2⁷⁷, nos da las concepciones de las partes de la relación laboral, estipulando quien es el patrón o el empleador, conformando la superioridad y dependencia, quien es el primer responsable en cubrir el cumplimiento de esta ley y las demás normas laborales. Se continúa con la otra parte de la relación laboral que es el trabajador u obrero, que para la ley actual, tiene sus diferenciaciones, que es aclarada dentro del mismo artículo.

⁷⁷ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, ARTICULO 2º Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

Más allá de la identificación de los roles y aspectos que caracteriza a cada una de las partes de la relación laboral, esta la falta puntual del Estado Boliviano, siendo una actor más de la relación laboral, que se lo conoce como tripartita, no digo que la norma laboral hoy en día olvida a este componente, que ya está de manera tacita en la ley general, refiriéndome a este segundo artículo, pero sería ideal remarcar en el proyecto del Código de Trabajo este aspecto, así como lo menciona la Constitución actual, pero de manera más desarrollada o clara en la misma normativa.

Es concordante con lo que se dispone en los artículos 2, 3 y 4 del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo y artículo 13 inciso a) y b) del Código de Seguridad Social.

De ante mano la ley establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, anulando todo aspecto en contra, como dice el artículo 4⁷⁸, pero de manera astuta esta parte no se lo acata por los empleadores, específicamente del sector informal, puesto que de una u otra forma hacen que el mismo trabajador no haga cumplir estos derechos que le concede la ley, pero el Estado está ahí para hacerlo, pero si esta no regula efectivamente se dará las vulneraciones, entrando en total complicidad con el mismo empleador que incurre en este aspecto.

Se da que desde un inicio que la norma laboral concurre directamente primero para regular una relación laboral, y seguidamente pone en equilibrio los poderes dentro de un trabajo, en el cual está el empleador y empleado o trabajador, que será a este último quien la ley protegerá en más porcentaje, por el grado de poder y posición que lleva inmersa.

De hecho se nota la diferencia que sumerge la Norma Laboral, respecto a la Materia Civil, Penal, como aspecto resaltante se nota el carácter imperativo de presente

⁷⁸ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA. ARTICULO 4º Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

artículo para el tema laboral, tal como analiza el Dr. Isaac Sandoval, concuerda el artículo cuatro con el artículo 48 de la Constitución Plurinacional de nuestro país.

Mencionar en esa misma línea, que si un derecho es irrenunciable, esta como contra cara de las obligaciones, le acarrea al empleador acatar estas disposiciones normativas, el artículo 8⁷⁹, expone este sentido, ya que los mayores de 14 años como menores de 18, tiene que contar con autorización para trabajar por parte de sus progenitores, o tutor, y si no los hay esta el Inspector de Trabajo, quien debe extender una forma de autorización, evaluando previamente las condiciones de trabajo, siendo un derecho del menor, todo para precautelar su vida, esfuerzo físico, entre otros.

La realidad Boliviana muestra como los padres a falta de ingresos económicos hacen trabajar a los niños o adolescentes en condiciones precarias, sin ver quién o como es el empleador, a quien solo le exigen que los cuide y pague un salario, sin tener las garantías necesarias para la parte del mismo empleador.

Ya de hecho, la norma le da la competencia, en parte, al Inspector, que es representante del Estado, siendo funcionario público, pero en la realidad este funcionario espera a que se le convoque, o en casos de ultima gravedad reacciona de oficio, como por ejemplo, en la ciudad del Alto se da que menores, niñas trabajan como empeladas domesticas, que en si fueron dados por sus padres para que trabaje en una familia, pero sucede que la patrona o empleadora la maltrataba, y solo cuando sucede abusos físico se reacciona, cuando el daño ya está realizado, se podría activar acciones penales en estos casos pero no sería mejor prevenirlos antes por quien compete, siendo un caso netamente laboral.

⁷⁹ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, ARTICULO 8º Los mayores de 18 años y menores de 21 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores; los mayores de 14 años y menores de 18 requerirán la autorización de aquellos, y en su defecto, la del inspector del trabajo.

Surge una situación compleja al momento de los trabajos a domicilio ya que estos se caracterizan por ser generalmente de familia, pero también están trabajadores ajenos a esa relación familiar, pero existiendo una relación de dependencia entre empleador y empleado, el artículo 33⁸⁰, manda que al Inspector de Trabajo se involucre en la verificación, primero, de cuantos trabajadores están en relación de dependencia, segundo, que a su vez se levante un registro de los trabajos que se encomiende, como los que el trabajador entregue, ya que estos trabajos a domicilio tienen una variedad, más que todo para arreglos como plomería, pintado, electricidad, artesanías etc.

Pero el principio es que este sistema de norma es complicado, parte primero, porque el Inspector, si es el caso, al momento de controlar de oficio este trabajo a domicilio se encuentra en la penuria de identificar los lugares de trabajo, y poder ingresar a estos lugares, ya que como es un domicilio, este no puede ingresar si no tiene una orden judicial, ya que no es una empresa pública y externa.

Estos lugares son donde primeramente se vulneran los derechos, ya que no solo no muestran su lista de trabajadores, sino que no se evidencia las condiciones de trabajo, estos talleres familiares, pero que cuentan con trabajadores ajenos a su relación familiar, no tiene un seguro de salud, como manda la ley, aun más no se puede saber si estos están aportando a su jubilación, negándoseles un derecho que no solo es un derecho como tal sino es obligatorio.

Podría decir que en la actualidad este se da más en el sector informal, pero hasta el que dice contener todo los requisitos de la formalidad incurre en esta vulneración abusiva de la norma sociolaboral.

⁸⁰ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA. ARTICULO 33º Todo patrono comprendido en este Capítulo se inscribirá en la Inspección de Trabajo, comunicando la nómina de trabajadores que ocupa. Llevará un registro especial de los trabajos que encomiende y dará constancia al trabajador de los que reciba.

Es interesante que el mismo empleador de un trabajo a domicilio también puede recurrir al Inspector de Trabajo a momento de que el empleado entregue el trabajo de manera defectuosa, esto para realizar un descuento acorde y además justo, en vista del Inspector, de alguna manera es equilibrado la norma en este caso, como manda el artículo 35⁸¹, concordante con el artículo 24, 25 y 26⁸² del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo.

Otro abuso cotidiano en el que incurre el empleador es en las horas extra de trabajo, la norma es sabia, cuando dice en el artículo 50⁸³, que si por culpa del trabajador se entro en retraso de la producción este debe reponerlo, pero si se necesita horas extra de trabajo, este sí o si debe ser autorizado por el Inspector de Trabajo, no excediendo dos horas por día, ya que así el empleador de alguna manera se recupere en aspectos de su producción o labor.

Seria irracional trabajar 3 o 4 horas además de las 8, ya que el mismo trabajador quedaría exhausto, puesto que se estaría atentando primero contra la salud del empleado, aun más, tampoco se entraría a pagarle horas extras por el simple hecho de que el trabajador se quede más allá de la hora de salida por su voluntad, por eso que es referente la autorización del Inspector de Trabajo.

Pero de alguna manera en rubros del aspecto informal, y hasta los legales están incumpliendo este criterio normativo, dejando al trabajador desamparado al momento de recibir una remuneración adecuada y equitativa, parte mucho de la cultura y

⁸¹ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 35: Cuando el trabajador entregue obras defectuosas o deteriore los materiales que le fueron confiados, podrá el patrono, con autorización de la Inspección del Trabajo, retener hasta la quinta parte de los pagos semanales, hasta el pago de la indemnización.

⁸² DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 24: Todo patrono que proporcione trabajo a domicilio, llevará un registro denominado "Registro de Trabajo a Domicilio", en el que anotará el nombre y apellidos paterno y materno de los obreros, su residencia, cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida.

Art. 25. El patrono entregará al obrero que trabaja a domicilio una libreta que indique: 1. la naturaleza y cantidad de la obra; 2. la fecha en que es entregada; 3. el precio convenido; 4. el valor de los materiales entregados; y 5. la fecha de la devolución de la obra.

Art. 26. El salario fijado se pagará íntegra y directamente al obrero, sin descuento alguno por retribuciones a contratistas o subcontratistas.

⁸³ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, ARTICULO 50º A petición del patrono, la inspección del Trabajo podrá conceder permiso sobre horas extraordinarias hasta el máximo de dos por día. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar sus errores.

educación, ya que el menester es conocer de primera mano la norma que protege al trabajador, y esta no es adecuadamente publicidad por el Ministerio de Trabajo.

Actualmente la norma laboral busca que el trabajo nocturno sea racional, pensando en la salud del mismo trabajador, es así como refiere el artículo 64⁸⁴, especificando que el Inspector de Trabajo deberá abolir progresivamente el trabajo nocturno desproporcionado, ya que en muchos Hornos Paceños y ni que se diga Alteños, como ejemplo, se hacen que trabajen en horarios nocturnos, desde las doce de la media noche a seis de la mañana, todavía en condiciones pésimas de trabajo, como ser el no dotarles de ropa adecuada y menos con alguna forma de seguridad.

Ahora bien este aspecto del trabajo nocturno se da una vulneración grave en los Guardias de Seguridad Privada, a quienes no se les dota de ropa e implemento alimenticio necesario, ya que su labor es de 24 horas continuas, las cumplen en condiciones muy pésimas, aun más al momento de cancelarles su salario no se les remunera en proporción del trabajo nocturno como manda la ley.

Es interesante como la inspectoria de trabajo espera las denuncias a sabiendas que es una de sus obligaciones estar a la defensa continua de los trabajadores, lo que lleva a realizar estudios, controles permanentes de estos rubros. Esta parte es concordante con el artículo 59 y 69⁸⁵ del Decreto Reglamentario de la ley general de trabajo y D.S. 2944 de 30 de enero de 1952, sobre Hornos de Panificación.

⁸⁴ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 64^o Las Inspecciones del Trabajo perseguirán la abolición paulatina del trabajo nocturno en las panaderías y establecimientos similares. Entretanto, dicho trabajo se efectuará por equipos de no más de una jornada normal cada uno.

⁸⁵ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 59. Las disposiciones de este capítulo se aplican a todos los establecimientos que se dedican a negocios de panadería, pastelería, fábrica de masas o similares. Art. 69. El trabajador sujeto a tratamiento está obligado a someterse al régimen prescrito por el médico de la empresa, concurriendo, para este efecto, a las horas y días que le fueren fijados y cumpliendo el reposo en los sitios o establecimientos que le hayan sido indicados. Tampoco podrá desempeñar, en las horas destinadas al reposo, ninguna otra clase de trabajo remunerado. Cualquiera infracción de estas obligaciones autoriza la suspensión de los beneficios establecidos por este capítulo, para lo cual el médico de la empresa está obligado a dar parte de la transgresión.

Es evidente que la seguridad y salud que son temas primordiales de un trabajo están a cargo del empleador, es el factor donde se incurre más en vulneración y evasión normativa por parte del empleador, el artículo 67⁸⁶ de la ley general de trabajo lo afirma, con el tenor de que el **“patrono está Obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud, y moralidad de sus trabajadores”**.

El papel del Inspector de Trabajo es variable según la norma, puede ser un policía laboral, al realizar un control e inspección, pero también es veedor y fedatario de actos laborales de carácter sindical, es el caso del artículo 101⁸⁷, ya que se norma que el Inspector debe concurrir a sus deliberaciones y fiscalizar sus actividades, pero el trabajo no solo debería ser solo como testigo y fiscalizador de los actos que realizan los sindicatos en representación de los trabajadores, la idea es que trabajen en coordinación total para que se realce la inspección laboral, así como promover políticas de publicidad de la norma laboral.

No quiero dejar de lado el rol de mediador y conciliador que cumple el Inspector de Trabajo, cuando en conflictos de índole sindical contra el empleador o patronos, este debe ser quien conduzca las acciones de dialogo, dentro de las aras de la paz social, es lo que enmarca los artículos 106⁸⁸, 107⁸⁹, y 109⁹⁰ de la Ley General de Trabajo.

⁸⁶ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 67º El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

⁸⁷ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 101º Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los inspectores del trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.

⁸⁸ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 106º Todo sindicato que tuviere alguna disidencia con los patronos, remitirá su pliego de reclamaciones al respectivo Inspector del Trabajo, suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.

⁸⁹ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 107º Dentro de las 24 horas de recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector lo hará conocer mediante un empleado de su dependencia o de la Policía de Seguridad, al patrono o patronos interesados. Al mismo tiempo, exigirá a las partes constituir dentro de 48 horas dos representantes de cada lado, para integrar la Junta de Conciliación. Los representantes deberán ser trabajadores y patronos de las entidades en conflicto y serán debidamente autorizados para constituir el pliego de reclamaciones y suscribir por sus manantes un acuerdo. Además de los representantes obreros acreditados ante la Junta de Conciliación podrán concurrir otros en calidad de simples expositores y su número máximo será fijado por el Inspector del Trabajo, atendiendo a que se hallen representadas las distintas categorías profesionales y las diversas secciones de los centros de trabajo. El número de representantes será igual por cada parte.

⁹⁰ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 109º La Junta de Conciliación se reunirá dentro de las 72 horas de recibido el pliego de reclamaciones. El inspector del Trabajo presidirá la Junta, interesando razones de convivencia pero sin emitir opinión ni voto sobre el fondo del asunto.

Sintomáticamente la norma en su totalidad solo es acatada por empresas de gran escala, que están dentro del ámbito formal, pero que a veces pese a estar dentro de este sistema legal los empleadores vulneran las normas sociolaborales.

La ley General de Trabajo marca un camino a seguir por las partes de una relación laboral, pero el marco jurídico en esta área social dota de instrumentos y actores para que se acaten estas mismas normas, de ahí el Inspector de Trabajo, que sin él no se podría controlar mínimamente ese mundo laboral que vivimos.

3.3. ESPECIFICACIONES DE CONTROL QUE EMANA EL DECRETO REGLAMENTARIA DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO

El sentido reglamentario de la Ley General de Trabajo es para especificar de manera más clara la aplicación de la normativa laboral a momento de poder proteger de manera más práctica y sencilla estas disposiciones por parte de los empleadores y del mismo deber que contiene el Estado hacia las dos partes, es decir, el empleador y el empleado.

Las formas de control que asume el Estado por medio de sus entidades responsables, en torno la protección del trabajador, se constituye en elemento primordial, aun más cuando el Decreto Reglamentario de Ley General de Trabajo clarifica y amplía más formas de control, todo para que se cumplan los derechos y las obligaciones que emana estas mismas disposiciones normativas.

A momento de un contrato escrito para que tenga eficacia jurídica, este debe estar abalado al amparo del Ministerio de Trabajo, por medio del Inspector de Trabajo, o

autoridades públicas de la misma institución, es lo que marca el artículo 14⁹¹, pero es el caso que solo esta norma está siendo cumplida por empresas o industrias formales, y dejando en desamparo a muchos otros trabajadores, que tienen que resignarse a conformarse a condiciones precarias.

Así mismo el artículo 18⁹² del Reglamento establece casi lo mismo, es decir, que la Inspección de Trabajo sigue siendo quien abala y respalda los contratos colectivos, teniendo las mismas características que el anterior artículo catorce. En sí, los contratos de aprendizaje también se suman a esa refrendación que pone al Inspector de Trabajo, que supervisa su característica como su cumplimiento, es lo que menciona el artículo 21⁹³.

No deja de ser puntual el Reglamento, al momento de establecer autorizaciones de trabajo de menores, es el caso del Trabajo Domestico, pero con una clarificación que refiere el artículo 27⁹⁴, el cual pone a cargo de los empleadores a otorgar horas necesarias para que la menor asista a la escuela o centros de aprendizaje, es por lo tanto que el Inspector de Trabajo debe estar atento a estos caso, pero como se da en la realidad, esto no ocurre por parte de los empleadores.

A momento que suceda un accidente de trabajo, la norma indica que se debe dar parte a una autoridad judicial laboral o Inspector de Trabajo, esto dentro de las 24 horas, esta acción es para tener en seguimiento al trato que se dará al trabajador afectado, y

⁹¹ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 14. El contrato de trabajo celebrado por escrito requiere, para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por la autoridad administrativa superior del lugar

⁹² DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 18. El contrato colectivo de trabajador deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo

⁹³ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 21. Todo contrato de aprendizaje deberá ser refrendado por el Inspector de Trabajo, en el que también intervendrá a su conclusión para examinar su cumplimiento.

⁹⁴ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 27. En todo contrato de trabajo doméstico con menores, se entenderá por estipulada la cláusula que obligue al patrono a otorgar al doméstico las horas necesarias para asistir a la escuela. El Inspector de Trabajo y la Policía de Seguridad vigilarán el cumplimiento de este artículo.

supervisar de alguna manera el cumplimiento de sus derechos, es claro el artículo 85⁹⁵ del Reglamento, atribuyendo formas de comunicación, ya sea por teléfono, u otros medios.

Recordar que la Ley General de Trabajo, en uno de sus acápites establecía la participación de los Inspectores de Trabajo, en las actividades y el carácter de realizar fiscalización en los actos sindicales, incurriendo ya en el Decreto Reglamentario, en sus artículos 126⁹⁶ y 127⁹⁷, establece expender también una certificación para abalar la existencia de un ente Sindical, formando parte de los requisitos para ser reconocido por las autoridades Estatales, como Sociales.

Se indica también que el Inspectoria de Trabajo debe levantar un listado o registro de estas mismas organizaciones, para un mejor control y fiscalización.

Pero siguiendo en ese marco de fiscalizar a los mismos trabajadores en sus organizaciones laborales, que tiene la obligación de ser los defensores de sus afiliados, estos también deben rendir cuentas a sus integrantes que aportan, es el caso donde el Inspector de Trabajo estar en la revisión paulatina de ver los estados de cuenta de sus recursos, es lo que señala el artículo 147⁹⁸.

⁹⁵ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 85. Todo accidente de trabajo deberá ser denunciado por el patrono o su representante o empleado a cargo de la atención, dirección o vigilancia de los trabajos, dentro del plazo de 24 horas hábiles, a contar del momento en que tuvo conocimiento de él, al Juez del Trabajo, o en su defecto, al Inspector de Trabajo, o a la Policía más próxima del distrito donde haya ocurrido el accidente. Igualmente la víctima, en su caso, está obligada a informar del accidente al patrono o a cualquiera de las autoridades anteriormente indicadas. Esta denuncia podrá hacerse provisionalmente por teléfono, telégrafo u otro medio, debiendo confirmarse, con todos los datos que exige este Reglamento, dentro del menor plazo posible, tomándose para el efecto, el término de la distancia de treinta kilómetros por día.

⁹⁶ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 126. El reconocimiento se hará previo informe de la Inspección General del Trabajo y dictamen del Fiscal de Gobierno.

⁹⁷ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 127. Todo sindicato, que haya obtenido su personalidad jurídica, se inscribirá en la Inspección General del Trabajo, la que está obligada a abrir un registro especial con tal objeto. El certificado expedido por esta autoridad servirá para acreditar la existencia legal de los sindicatos.

⁹⁸ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 147. El movimiento de fondos se dará a conocer por medio de estados mensuales, se fijarán en un lugar visible del establecimiento, y estarán sujetos a las medidas de fiscalización Y tesorería que determinen los estatutos sociales. El balance de caja y la memoria se presentarán por lo menos anualmente y enviará copia de ellos a la respectiva Inspección del Trabajo. Los libros de contabilidad serán presentados a dicha Inspección cada vez que ésta les soliciten. En caso de cambio del tesorero, la entrega de la tesorería se hará medio balance parcial y documentado, remitiéndose copia de él al Inspector del Trabajo.

El Decreto Reglamentario establece que el Inspector de Trabajo, en actos de declaración de huelga, deben estar al tanto de estas acciones de presión por parte de los trabajadores, el artículo 161⁹⁹, manda que se debe dar parte, después de declarada la huelga, y la composición de su comité, para que así se solicite a la inspección que medie en el conflicto.

Las Sanciones que otorga la ley bajo un marco de de cien a cincuenta mil bolivianos, evaluando la importancia de la empresa y a la gravedad de la infracción, es referente, estas multas se las hace en instancia administrativa o judicial, tal como marca el artículo 165¹⁰⁰ del Reglamento, pero esta última disposición normativa solo faculta al Juez de Trabajo y Seguridad Social a efectuar estas sanciones, y no así tanto al sistema administrativo, que puede ser representado por un Inspector.

Es concordante esta disposición con el artículo 121¹⁰¹ de la ley General de Trabajo, es necesario resaltar como el incumplimiento de las normas sociolaborales no solo se enmarcan dentro del tema económico, a mandato judicial, sino que este está también referido a sanciones de cierre y procesos posteriores ya sea Penales como Civiles.

⁹⁹ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 161. Declarada la huelga, los trabajadores comunicarán a la Inspección del Trabajo la composición del Comité Huelguista responsable, encargado de dar cuenta a los asociados o al resto del personal del desarrollo del movimiento y de actuar como intermediario entre los patronos y el personal en huelga.

¹⁰⁰ DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, Artículo 165. Las infracciones a las disposiciones de la Ley General del Trabajo, se sancionarán con multas de cien a cincuenta mil bolivianos, de acuerdo a la importancia de la empresa y a la gravedad de la infracción. En caso de reincidencia, la multa será duplicada, y podrá imponerse hasta la intervención fiscal y la clausura del establecimiento. La imposición de sanciones se efectuará con arreglo al procedimiento establecido en el Decreto Supremo de 18 de enero de 1991. Quedan derogados los Decretos y Resoluciones en oposición con el presente Reglamento.

¹⁰¹ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Artículo 121º Decreto Supremo 21615, de 29 de mayo de 1987: Los Jueces de Trabajo y Seguridad Social, sancionarán las infracciones a leyes sociales, con multas de BOLIVIANOS UN MIL A BOLIVIANOS DIEZ MIL, según los casos individuales de infracción.

3.4. EL ROL NORMATIVO DE INSPECCIÓN EN LA LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR

Esta disposición normativa lanzada como Decreto Ley N° 16998 del 2 de Agosto de 1979, cumple de mejor manera un control adecuado en cuanto a dos factores, que son la higiene y seguridad ocupacional, bajo el objetivo del bienestar del trabajador.

De manera puntual establece las obligaciones del empleador como del empleado en este tema, pero inicialmente nos reafirma la forma de gestión que se debe aplicar en este aspecto de la salud del trabajador, básicamente el artículo 2¹⁰² de esta norma resalta dar un mandato de trabajo en equipo, por parte del mismo Estado, el Empleador y el Empleado, sin olvidar a organizaciones involucradas con el tema, a que participen y propongan políticas de salud e higiene ocupacional, en favor de la misma sociedad, ya que en si todos trabajan, de algún modo u otro.

Su aplicación en el artículo 3¹⁰³, es claro para todos los trabajadores en dependencia o subordinación, persigan fines de lucro o no, pero especificando que el Estado esta subsumido de ser el primero en poner el ejemplo de dar un trato preferente a favor de

¹⁰² LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 2º (Acción del Estado, Empleador y Trabajador). Los objetivos señalados se alcanzarán a través de la acción conjunta del Estado, los empleadores y trabajadores. La participación de los trabajadores y las organizaciones involucradas es determinante en la ejecución de las normas relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

¹⁰³ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 3º.- (CAMPO DE APLICACIÓN). La presente Ley es aplicable a toda actividad en que se ocupe uno o más trabajadores por cuenta de un empleador, persiga o no fines de lucro; será aplicable, asimismo, a las siguientes actividades: 1) Las desempeñadas por cuenta del Estado: Gobierno Central, Gobierno Local; Instituciones descentralizadas y autónomas, Empresas y Servicios públicos; y, en general, todas aquellas entidades públicas o mixtas existentes o por crearse; 2) Las ejecutadas por entidades cooperativas y otras formas de organización social como los "Sindicatos de Producción"; 3) Las desempeñadas por alumnos de un establecimiento de enseñanza o formación profesional, bajo contrato de aprendizaje o práctica educacional; 4) Las que se ejecuten en prisiones o penitenciarias, establecimientos correccionales, de rehabilitación y readaptación ocupacional o social. Quedan exencionadas: 1. Las realizadas por las Fuerzas Armadas y los Organismos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones específicas; 2. Las efectuadas en el domicilio del trabajador; 3. Las efectuadas por la familia del empleador en el domicilio de éste.

la salud de sus trabajadores, así mismo los sectores privados, en sus diversas formas de trabajo, a seguir esa misma línea de protección de la salud y seguridad laboral.

Es de gran ayuda establecer dentro de sus indicaciones jurídicas el mencionar los deberes de las dos partes principales de una relación laboral, así como dice el artículo 5. A partir del artículo 6, en su numeral primero marca la obligatoriedad del Empleador a seguir fiel mente las indicaciones de la ley y disposiciones anexas, que es clara, estableciendo el objetivo principal de dar un ambiente adecuado al trabajador, en cuanto a higiene y seguridad.

Así como la obligación parte del Empleador, el Trabajador en dependencia, está obligado tal como dice el artículo 7¹⁰⁴, en su numeral 15, la obligatoriedad a denunciar ante el comité de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar o autoridades competentes los incumplimientos a la norma.

Pero los que están a cargo de la ejecución y control de esta ley, es el Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, y sus Direcciones, dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aparte del Instituto Boliviano de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Salud Ocupacional, así como marca el artículo 10¹⁰⁵.

De hecho las Direcciones Generales de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, como dice el artículo 19¹⁰⁶, en su parte más relevante afirma que es quien debe hacer

¹⁰⁴ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 7º. (Obligaciones de los trabajadores). Son obligaciones de los trabajadores: 15) Denunciar ante el Comité de Higiene, seguridad Ocupacional y Bienestar y en su caso ante las autoridades competentes, la falta de dotación por parte del empleador de los medios para su protección personal.

¹⁰⁵ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 10º (Quiénes ejecutan la presente Ley). El cumplimiento y ejecución de la presente Ley estará a cargo de los Ministerios de Trabajo y Desarrollo Laboral y de Previsión Social y Salud Pública, a través del Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, que se crea para el efecto, la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar dependiente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Instituto Boliviano de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Salud Ocupacional.

¹⁰⁶ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 19º (Funciones de la Dirección General). La Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, aparte de sus específicas funciones, se encargará de: 1) Cumplir y hacer cumplir las normas de la presente Ley; 2) Proponer al Consejo nacional normas para el desarrollo de las políticas que se formulen en la materia; 3) Coordinar programas y acciones del sistema; 4) Programar y ejecutar labores educativas y de divulgación sobre higiene, seguridad ocupacional y bienestar a diferentes niveles en coordinación con otros organismos afines; 5) Ejercer control del cumplimiento de las normas de protección contra los riesgos profesionales en los trámites previos a la instalación de industrias o establecimientos en general; 6) Controlar que todo proyecto y programa de instalación y localización de industrias y actividades económicas en general, estén acompañadas de inversiones mínimas establecidas sobre prevención de riesgos, infraestructura social y física que permitan el asentamiento de los trabajadores y sus familias de acuerdo a las peculiaridades regionales del

cumplir la ley en las diferentes regiones, como también realizar inspecciones en los centros de trabajo, todo siempre en aras de precautelar al mismo trabajador en su salud y seguridad.

El capítulo VI, del Título II de esta ley, donde nos habla de la Inspección y Supervisión a realizarse en las fuentes laborales, marca un parámetro puntual y claro a seguirse por parte de un Inspector de Trabajo. Es así que el artículo 25¹⁰⁷ reafirma el carácter de ser la Direcciones Generales de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar de ser la encargada hacer cumplir las disposiciones de esta norma de salubridad laboral, conjuntamente con la ayuda de los Inspectores.

De manera razonable el artículo 26¹⁰⁸ pide y encarga tener personal especializado para realizar esta inspección, de hecho da un marco de aspectos a tomar al momento de realizar una inspección en este tema de salud y seguridad, que posteriormente serena elevados sus resultados en informes a sus autoridades superiores.

país; 7) Propiciar la creación de la infraestructura en higiene, seguridad ocupacional y bienestar en los centros de trabajo ya existentes, asistirlos en su organización y asesorarlos en sus problemas inherentes; 8) Aprobar los programas que realicen las empresas en materia de higiene, seguridad ocupacional y bienestar; 9) Desarrollar en forma permanente el sistema de estadística en la materia; 10) Requerir y obtener de los empleadores, Cajas de Seguro Social y otras fuentes, información sobre enfermedades y accidentes de trabajo; 11) Evaluar en base a la estadística, las acciones y programas en materia de higiene, seguridad ocupacional y bienestar que se desarrollen en los centros de trabajo; 12) Realizar inspecciones en los centros de trabajo conforme a las normas que se determinen. 13) Conceder plazos para el cumplimiento de las normas de la presente Ley, de los reglamentos y de las recomendaciones consiguientes; 14) Sustanciar el procedimiento previo a la aplicación de sanciones previstas en los Art. 53º, 56º, 57º de la presente Ley; 15) Tramitar la instancia de revisión ante la Corte Nacional del Trabajo; 16) Intervenir en todo finiquito por accidente de trabajo, enfermedad profesional, de salarios por incapacidad y demás beneficios sociales emergentes de riesgos profesionales.

¹⁰⁷ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 25º (Organismos de Inspección). La Dirección de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar será la encargada de garantizar el cumplimiento de las normas de la presente Ley, contando para este objeto con el cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo.

¹⁰⁸ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 26º (Persona! Especializado). Ese cuerpo de Inspectores cumplirá dentro de la materia y bajo supervisión de la Dirección General de higiene, Seguridad ocupacional y Bienestar, las siguientes funciones: 1) Verificar el cumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y otras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo; 2) Inspeccionar las empresas y todo centro de trabajo, examinar locales, maquinarias, equipos, materiales, el proceso industrial, y efectuar cuanta averiguación sea pertinente con el fin de establecer los riesgos que presenten dichos centros; 3) Disponer la paralización de maquinaria y la clausura parcial o total de la industria, cuando las condiciones de trabajo signifiquen inminente peligro para la vida y la salud de los trabajadores. Estas medidas se mantendrán entre tanto se eliminen las condiciones de riesgo; 4) Realizar las inspecciones con la participación de representantes patronales y laborales; 5) Disponer la organización de uno o más Comités Mixtos en cada establecimiento de acuerdo a las necesidades del caso; 6) Investigar y analizar los accidentes de trabajo ocasionados y establecer las causas que los originaron, impartiendo las recomendaciones pertinentes para evitar accidentes similares; 7) Elevar informe o denuncia ante el Director General sobre el resultado de la inspección, especificando razón social, ubicación de la empresa, personero legal de la misma, riesgos establecidos, normas infringidas, conclusiones, recomendaciones y demás circunstancias pertinentes; 8) Conceder a las empresas plazos que sean compatibles con la magnitud y las dificultades técnicas de las contingencias, a efecto de que en su transcurso subsanen las observaciones sobre los riesgos profesionales.

El tema del control y supervisión en el interior del país está supeditado a las mismas disposiciones normativas, el defecto existente es que las instalaciones, así como el personal son insuficientes, es el caso de Potosí, en el cual la sucursal del Ministerio de Trabajo cuenta con solo 4 habitaciones, la que tiene que regular la relación laboral del sector minero en su mayoría, que siguen trabajando en condiciones precarias, afectando su salud día a día, se nota que es difícil aplicar un mandato de esta ley, tal como dice el artículo 28¹⁰⁹, en este caso, ni que decir de los otros departamentos del país.

El artículo 29¹¹⁰, propone una supervisión, expresando tácitamente un control permanente, pero que en si no busca sancionar de manera inmediata al momento de identificar un incumplimiento, sino que plasma una forma leve de limitar a la Inspección a una instancia de asesoramiento y orientación para adecuarse a las exigencias de la higiene y seguridad, pero que en si también es un enfoque preventivo para las empresas nuevas que necesariamente deben previamente ser examinadas por los Inspectores para dar un visto bueno para la apertura de una empresa o industria, cualquiera sea su modalidad.

De hecho, la supervisión se lo hace después de una apertura de fuente de trabajo, y eso si se lo hace, solo se limita a ser registrada en el Ministerio de Trabajo por medio de la representación del Empleador, y a esperar que el Ministerio se digne a realizar esa inspección.

De alguna manera se atenta en contra de la salud, por parte del mismo Estado, representado por el Inspector y las Direcciones y Organismos referidos al tema de

¹⁰⁹ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 28º (Inspectores en el Interior del País). En el interior de la República las labores de inspección se realizarán a través de las oficinas regionales dependientes del Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral.

¹¹⁰ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 29º (De la Supervisión). La supervisión es una función técnico administrativa que estará a cargo de la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y otras instituciones que integran el sistema y se realizará con el objeto de controlar la ejecución por parte de los inspectores y de las empresas. La supervisión como función de apoyo, consistirá asimismo en proporcionar asesoramiento y orientación en la materia.

higiene y seguridad, lo más contradictorio de esta actitud en la práctica es que la norma a pesar de llevar años en su permanencia, es clara para su aplicación, pero que en si no se la hace efectiva, a escusa de no contar con recursos económicos como humanos.

Otro tema importante es el sistema médico que se debe emplear en una empresa, así como indica el artículo 41¹¹¹, todo para cuidar periódicamente la salud del trabajador, aun más cuando se trata de trabajos con material toxico o químico, ya que no solo la norma limita a cuidar al trabajador, sino que realice estudios permanentes del lugar de trabajo, como factores ambientales, planes de acción para precautelar la salud e higiene, entre los principales.

La norma es responsable al crear el Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional, por parte del Estado, la cual investigara, analizara proporcionara sugerencias para mejorar, y desarrollar programas en referencia a la Higiene y Seguridad Ocupacional, como aspecto de seguir dotando a las autoridades públicas de personal especializado en proveer normas a seguir por los empleadores con más eficacia y eficiencia.

Otro aspectos a resaltar en cuanto a obligaciones que debe seguir el Empleador, están en vueltas en los artículos 43 al 52¹¹², donde se engloba el Bienestar del Trabajador,

¹¹¹ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Artículo 41º (Funciones de los Servicios Médicos). Los servicios médicos de empresas, aparte de cumplir sus funciones específicas, deben desarrollar las siguientes actividades en el campo de la higiene y seguridad ocupacionales: 1) Determinar las condiciones de salud de los trabajadores, a través de exámenes pre ocupacionales y periódicos, y promover su mejoría; 2) Investigar las condiciones ambientales en las que los trabajadores desarrollan sus labores; 3) Analizar los mecanismos de acción de los agentes nocivos para el hombre en el trabajo; 4) Promover el mantenimiento de las condiciones ambientales adecuadas, en coordinación con el Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional y la Gerencia de la Empresa; 5) Detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades en los trabajadores, con el fin de prevenir su avance, sus complicaciones y secuelas; 6) Administrar los medicamentos y materiales de curación necesarios, para los primeros auxilios y adiestrar al personal que los preste; 7) Llenar los formularios de denuncia de Accidentes de Trabajo; llevar una relación de las atenciones de primeros auxilios en enfermedades ocupacionales y orientar a los trabajadores, respecto a sus derechos y obligaciones sobre Seguridad Social, particularmente en lo relacionado a rentas; 8) Asesorar a los Departamentos y Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Ocupacionales y hacerles conocer los informes que elaboren.

¹¹² LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, CAPITULO III DEL BIENESTAR, Artículos: Art. 43º (Obligación Patronal), Art. 44º (Alimentación), Art. 45º (Comedores en las empresas), Art. 46º (Concesión de medios de transporte), Art. 47º (Condiciones de vivienda), Art. 48º (Viviendas para solteros), Art. 49º (Viviendas duraderas), Art. 50º (Medios de Recreación), Art. 51º (Guarderías Infantiles), Art. 52º (Servicios Comunes).

partiendo de ver el tema de la alimentación del trabajador, formas de transporte, si es necesario, las condiciones de vivienda, guarderías infantiles, y los servicios comunes, de alguna manera el contar con estos aspectos técnicas de comodidad mínima y necesaria deben ser revisada y supervisadas en su cumplimiento y mantención por el Ministerio de Trabajo en sus diversas áreas en cargadas de ello.

Las denuncias de la infracción cometidas por los trabajadores, empleadora o empresas en general, seguirán criterios que indica el artículo 56¹¹³, además un tema interesante, se dota al informe del Inspector de Trabajo de prueba pre constituida, y aun más se habla de multas de carácter económico, siendo que en los artículos 121 de la Ley General de Trabajo indica que el que sanciona con multas económicas lo dan los Jueces de Trabajo y Seguridad Social, reafirmando este criterio el artículo 165 del Decreto Reglamentario, aspecto que debe aclararse en el Código de Trabajo futuro y disposiciones anexas.

Así mismo el artículo 57¹¹⁴, de la ley de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, indica que la denuncia también puede ser recibida en las Direcciones de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, para que luego se convoque al infractor, que generalmente es el empleador, si se está en el interior del país dota facultades a los Jueces de Trabajo, Direcciones o Jefaturas Departamentales para hacerse cargo.

Si bien la norma en general esta precautelando al trabajador en cuanto a su salud física, segundo dotarle de una mejor condición de empleo, en cuanto a su entorno laboral, de ahí que el Libro II, de las condiciones mínimas de Higiene y Seguridad, en

¹¹³ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, CAPITULO III DEL BIENESTAR, Artículo 56º (Denuncia). La denuncia de la infracción podrá ser efectuada por los inspectores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Será escrita y especificará el nombre de la empresa o del trabajador infractor, el lugar del hecho, las disposiciones incumplidas y el monto de la multa. El informe levantado por el inspector tendrá el carácter y valor de prueba pre constituido y goza de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

¹¹⁴ LEY Nº 2450, LEY DE 9 DE ABRIL DE 2003, REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR BOLIVIANO, Art. 57º (Sustanciación de Denuncia). La denuncia será sustanciada por la Dirección de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, con la participación del infractor. En el interior de la República este procedimiento se substanciará ante el Juez del Trabajo, por Direcciones o Jefaturas Departamentales del Trabajo y de conformidad a lo establecido en el Código Procesal de Trabajo para las infracciones de Leyes Sociales. Los representantes laborales podrán constituirse en parte.

el Trabajo, Título Único, Disposiciones Técnicas Generales¹¹⁵, hace referencia a un parámetro de los establecimientos de trabajo, tanto edificios, estructuras, locales de trabajo, patios, tal como engloba los artículos 58 al 412, que debe seguir un empleador, al momento de tener un o más empleados.

La norma jurídica, así como dice el positivismo, no es discutible, ni tiene temas de sensibilidad para ver qué tipo de norma se cumple o no por simple acuerdo interno, se da las condiciones a seguir, el Estado por medio de sus autoridades representadas por funcionarios del Ministerio de Trabajo, debe estar entre esta relación de empleador y empleado, todo primero para verificar el cumplimiento de la ley.

3.5. LEY Nº 2450 DEL 9 DE ABRIL DE 2003 Y SU MECANISMO JURÍDICO EN CUANTO A LA IMPLICANCIA PROTECCIONISTA

En cuanto a esta norma no se tiene un control puntual de cumplimiento, de hecho, esta normativa específica derechos puntuales y primordiales que deben tener las Trabajadoras del Hogar, pero el sentido de su acatamiento hasta el día de hoy es mínimo.

En su articulado 2¹¹⁶, reafirma el sentido a sus irrenunciabilidad de tales derechos, pero que de manera clara el artículo 8¹¹⁷ marca una columna vertebral de cuáles son sus

¹¹⁵ LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, CAPITULO III DEL BIENESTAR, Artículos 58 al 412, Libro II, Condiciones Mínimas De Higiene Y Seguridad En El Trabajo, Título Único, Disposiciones Técnicas Generales, Capítulo I, De Los Locales De Los Establecimientos De Trabajo Edificios, Estructuras, Locales De Trabajo Y Patios.

¹¹⁶ LEY Nº 2450, LEY DE 9 DE ABRIL DE 2003, REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR BOLIVIANO, Artículo 2.- (Irrenunciabilidad de derechos). Los derechos reconocidos por la presente ley son irrenunciables.

¹¹⁷ LEY Nº 2450, LEY DE 9 DE ABRIL DE 2003, REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR BOLIVIANO, Artículo 8.- (Derechos). Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por año de servicio, desahucio, en caso de despido injustificado, aguinaldo,

principales derechos, entre los cuales esta salario, indemnización, desahucio si es el caso, aguinaldo, afiliación a la caja de salud, bajo reglamento especial, como el carácter del seguro social, si bien es entendible estos criterios, no se las cumple, y solo en última instancia se lo reclama, ósea, cuando se tiene problemas con los empleador que no quieren reconocer estos derechos, surgiendo un conflicto.

Este tipo de problemas a veces lleva a tardanza y prolongación de reclamos, ya que no solo se queda en el marco administrativo de búsqueda de la solución sino que llega hasta parámetros judiciales, en donde es inversión de dinero en cuanto a abogados, y papeleos, a pesar que el Código Procesal de Trabajo beneficia al trabajador en facilidades jurídicas, el tema tiempo afecta al trabajador que necesariamente tiene que esperar hasta la resolución judicial, para hacer efectivo, si es el caso, de esa remuneración o compensación salarial adeudada.

Es el artículo 23¹¹⁸ de esta ley, formula un procedimiento de investigación por parte de la Inspectoría de Trabajo, cuando se trata de casos de abuso, agresión física, acoso sexual o de otra índole, pero aclarando que otras instituciones protectoras, como el caso de la Defensoría de la Mujer, Policía, Ministerio Público, pueden recibir las denuncias y estas ser derivadas a el Ministerio de Trabajo, el cual designara a la misma Inspectoría de Trabajo, para continuar con las acciones debidas.

vacaciones, sindicalización, afiliación a la caja de salud, en el marco de lo dispuesto en la ley general de trabajo, sus decreto reglamentario, código de seguridad social y disposiciones conexas.

¹¹⁸ LEY Nº 2450, LEY DE 9 DE ABRIL DE 2003, REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR BOLIVIANO, Artículo 23.- (Denuncias por abuso y acoso sexual). La brigada de protección de la mujer y familia, policía, ministerio público y otras autoridades competentes, recibirán quejas o emendas de trabajadores(as) asalariados(as) del hogar, sobre: abuso, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo iniciarse, las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes. La institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la inspectoría de trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales, sin que su suspendan las acciones legales correspondientes. De igual manera, el empleador podrá recurrir a las instituciones muncionadas en el presente artículo, en caso de que los(las) trabajadores(as) asalariados(das) del hogar comentan abusos, agresiones físicas o de otra índole, contra cualquier integrante de familia donde preste servicios. Las acciones delictivas, serán remitidas al ministerio público, para el procesamiento correspondiente.

3.6. OBLIGATORIEDAD DE LAS LEYES SOCIALES

Sin el ámbito de alejarme del tema que trata esta Tesis, es preciso resaltar brevemente disposiciones normativas que dan una cobertura a los trabajadores, como anexo a sus esfuerzos, de los cuales nacen derecho a un seguro de salud como una pensión o jubilación.

Es así que dentro de estos Derecho Sociolaborales están enmarcados con el deber y obligación del Empleador a registrarlos en esos sistemas Estatales que protegen tanto la salud del trabajador, como su familia, y darle una forma de ayuda a momento que deje de trabajar, esto por medio de su pensión, en retribución a su labor desempeñada.

Es así que el artículo 6¹¹⁹, del Código de Seguridad Social, es claro, al establecer el carácter obligatorio, dando una cobertura a personas nacionales o extranjeras, aclarando que se alcanzan a personas que tengan suscritas un contrato de trabajo, o contrato de aprendizaje, siendo este último no muy bien aplicado, puesto que son los trabajadores que si cumplen un trabajo como pasantías, no se les da este factor, hablando dentro del sector privado.

Es obvio que se deben cumplir los procedimientos que se requiere para la inscripción de un trabajador, pero el tema es que la mayor parte de los trabajadores están dentro de la área informal, y son los que no están sumidos a esta protección, por diferentes motivos, uno de ellos es el aporte de salud, que es de 10%, que cubre el empleador, no lo desembalsa, por ahorrar este, muchas veces a conocimiento del mismo trabajador.

¹¹⁹ CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL BOLIVIANO, Ley de 14 de Diciembre de 1956, Artículo 6.- el código de seguridad social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, de ambos sexos, que trabajen en el territorio de la republica y prestan servicios remunerados para otras personas naturales o jurídicas, mediante designación, contrato de trabajo, o contrato de aprendizaje, sean estas de carácter privado o público, expresos o presuntos.

Por otra parte también se establece un nivel de trabajo de control, el cual se encuentra en el Artículo 224¹²⁰ de este Código, el cual da pie a la creación de un cuerpo de Inspectores propio, pero bajo la ayuda de la repartición correspondiente del Ministerio de Trabajo, atribuyendo el criterio que su rol es establecer el adecuado cumplimiento de aportes, seguridad e higiene, principalmente.

Recientemente, el 10 de Diciembre de 2010, el presidente Evo Morales promulgó la Ley de Pensiones N° 65, caracterizado por un proceso de lucha política entre las organizaciones laborales y el gobierno. Esta norma prácticamente es una modificación parcial del sistema privado de pensiones vigente desde 1996, denominado Seguro Social Obligatorio (S.S.O.).

La principal característica de la nueva ley de pensiones es que preserva el principio de capitalización o ahorro individual del Seguro Social Obligatorio, solamente se han incorporado algunos cambios con relación a las barreras de acceso a la jubilación, como la disminución de la edad a 58 años y el porcentaje del salario referencial mostraba que sería de un 70 a 60 por ciento para ser percibido cuando el trabajador haga efectiva su jubilación.

La nueva norma también integra los regímenes de la seguridad social de largo plazo y determina un porcentaje de aporte patronal y laboral, para crear un fondo solidario destinado a mejorar la renta más bajas. En el caso de las mujeres, por cada hijo nacido se vivo la disminución de un año hasta un máximo de tres años, pudiendo jubilarse a los 55 años, ya sea con una pensión solidaria o una pensión de vejez.

¹²⁰ CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL BOLIVIANO, Ley de 14 de Diciembre de 1956, Artículo 224. Para la correcta aplicación de los regímenes del presente código, la caja está obligada a constituir un cuerpo de inspectores encargados de inspeccionar, bajo estricta reserva, los lugares de trabajo y examinar libros, contabilidades, archivos, listas de pago y demás documentos necesarios para el control de los salarios y cotizaciones. Las empresas e instituciones de cualquier naturaleza están obligadas a proporcionar toda la información requerida por los inspectores, bajo las sanciones que señalará el reglamento. Además la caja organizara un cuerpo de inspectores encargados de supervisar la aplicación de las disposiciones en materia de higiene y seguridad industrial, la dirección general de trabajo, prestara toda cooperación a estos dos cuerpos de inspectores conforme a las disposiciones del reglamento.

Dentro de su sistema controlador del debido cumplimiento de la Ley de Pensiones N° 065, del 2010, se plasma un criterio de acción a posterior de un hecho de evasión o falta de los aportes, primas, comisiones, etc., sin dar un rango de ver aspectos vigilantes preventivos. Si bien existen los procesos Administrativos y el Coactivo de Seguridad Social, ambos caminos siguen la línea posterior de sanción, estableciendo que se dejó pasar relaciones normativas desde hace tiempo.

Para ser descriptiva la entidad encargada de realizar controles, inspecciones, según el texto normativo de la Ley de Pensiones, designa a la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros APS, anteriormente llamada Autoridad de Fiscalización y Control Social de Pensiones AP, en esa rango también esta entidad interministerial es dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, y la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI, según lo menciona el artículo 167 y 168¹²¹, puntualizar que el control al Sistema de Pensiones versa sobre la concepción del Largo Plazo.

Esta misma entidad controladora de ver si un empleador o empresa está cumpliendo o incumpliendo sus obligaciones, dados por la ley, genera una cobertura del mismo control a las entidades Administradoras de Pensiones, sean estas públicas o privadas.

Con esta nueva reforma, el acceso a una pensión de vejez y otras prestaciones sociales seguirá dependiendo casi exclusivamente del ahorro de los trabajadores, cosa

¹²¹ LEY DE PENSIONES N° 065, del 10 de Diciembre de 2010, Artículo 167.- (ORGANISMO DE FISCALIZACIÓN). La Autoridad de Fiscalización y Control Social de Pensiones – AP se denominará en adelante Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros – APS y asumirá las atribuciones, competencias, derechos y obligaciones en materia de seguros de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI, en un plazo de sesenta (60) días hábiles. La Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros – APS se encontrará bajo tuición del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. ARTÍCULO 168.- (FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL ORGANISMO DE FISCALIZACIÓN). El Organismo de Fiscalización tiene las siguientes funciones y atribuciones: a) Cumplir y hacer cumplir la presente Ley y sus reglamentos, asegurando la correcta aplicación de sus principios, políticas y objetivos. b) Fiscalizar, supervisar, regular, controlar, inspeccionar y sancionar a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, Entidad Pública de Seguros, Entidades Aseguradoras u otras entidades bajo su jurisdicción, de acuerdo a la presente Ley, Ley de Seguros y los reglamentos correspondientes. c) Asumir las funciones, atribuciones, competencias, derechos y obligaciones establecidas en la Ley de Seguros que fueron transferidas a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI. d) Vigilar la correcta prestación de los servicios por parte de las personas y entidades bajo su jurisdicción. e) Requerir la información financiera y patrimonial de las entidades sujetas a su jurisdicción que sea necesaria, para el cumplimiento de sus funciones. f) Investigar y sancionar las conductas que generen conflicto de interés. g) Supervisar las transacciones y los contratos realizados por las entidades bajo su jurisdicción, relacionados con las actividades establecidas en la presente Ley, Ley de Seguros y sus reglamentos. h) Regular, controlar y supervisar la prestación de servicios de sistemas computerizados, procesamiento de planillas, recaudaciones, cobro de mora, pago de prestaciones, pensiones y beneficios de la Seguridad Social de Largo Plazo. m) Mantener y publicar la Base de Datos actualizada de Contribuyentes en Mora al Sistema Integral de Pensiones.

muy complicada si consideramos las condiciones de inestabilidad laboral y los bajos salarios que estos deben enfrentar. Además, las otras condiciones que prevalecen en el mercado de trabajo, es decir, el desempleo, el trabajo precario sin derechos y la concentración en ocupaciones independientes, seguirán siendo factores que excluyan a los trabajadores del acceso al sistema de protección social.

3.7. EL DECRETO SUPREMO Nº 20255 DEL 24 DE MAYO DE 1984, Y SU MECANISMO DE CONTROL

Esta disposición normativa que trata sobre los trabajadores Zafreiros, en su parte VI, que habla precisamente del rol de la Insectoría, ampliando de manera clara la competencia y jurisdicción que tiene el Ministerio de Trabajo, sobre ser quien supervise el cumplimiento de las normas Sociolaborales, esto dentro de sus artículos 31 al 34.

De manera clara se indica la obligatoriedad que tiene los Empleadores, al momento de contratar a los trabajadores, de dotarles de los medios necesarios para desenvolver su trabajo, así como del uniforme necesario, sometiendo criterios universales de condiciones laborales.

Otro aspecto, es que no se da un marco de coordinación normativa con otras disposiciones sociolaborales, generando una dispersión jurídica profunda del marco de control y vigilancia que se debe implementar en cuanto a su inspección. Esta norma nos describe implícitamente que la competencia estará a cargo de las Direcciones de Seguridad e Higiene, para su debida verificación del cumplimiento de las normas laborales.

3.8. OTROS MECANISMOS JURÍDICOS PROTECTORES DEL TRABAJADOR

Es preciso mencionar, aunque de manera general, las normativas que en estos últimos cuatro años se pusieron en vigencia, de tintes proteccionistas, como ser el Decreto Supremo N° 107 del 1 de mayo del 2009, el cual busca en su esencia y contenido garantizar la vigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales.

Básicamente este Decreto está dirigido a los trabajadores y trabajadoras asalariadas en dependencia, en cualquier tipo de trabajo, y prohíbe, bajo sanción, todo tipo de evasión que tienda a vulnerar las relaciones típicamente laborales, especialmente las subcontrataciones u otros similares, obligando así que si una empresa contrata a otra, este primero debe investigar si se encuentra Registrado en el Ministerio de Trabajo y si cumple la normativa laboral vigente.

De ahí que se reglamenta este Decreto y se publica la Resolución Ministerial N° 446 del 8 de Julio de 2009, el cual en sus 7 artículos, solo tiende a especificar la misma advertencia, de la forma como se debe prever la subcontratación, y el deber del Ministerio de Trabajo, a través de los Inspectores de las Jefaturas Departamentales y Regionales, los cuales realizaran los controles necesarios para realizarla efectiva aplicación de esta norma sociolaboral.

En gran medida estas disposiciones suman respaldo jurídico a un tema que es la protección a los trabajadores y trabajadoras, especialmente de las modalidades de subcontratación, precautelando que estos estén bajo las medidas de la legislación laboral y sobre estas realizar un eficiente y eficaz control, asumiendo que otras

entidades del Ministerio de Trabajo, como Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional que debe participar de estos controles periódicos de igual manera.

Para terminar esta parte, esta reglamentación también determina que las acciones del Inspector De Trabajo serán iniciadas por denuncia o de oficio, generando informes en el cual advertirá las vulneraciones e infracciones como sugerir la multa económica a cancelar, en base a las leyes sociales enmarcados en los artículos 223 y 232 del Código Procesal de Trabajo.

3.9. REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES Y SU REGLAMENTACIÓN

3.9.1. DECRETO SUPREMO Nº 0288 DE 9 DE SEPTIEMBRE 2009, SOBRE EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES

El Registro Obligatorio de Empleadores que se establece en Bolivia, se actualizo el año 2009, anteriormente existía una disposición de carácter burocrático, y exageradamente deficiente, es así, que ese mismo año el presidente Evo Morales promulga el Decreto Supremo Nº 0288 de 9 de Septiembre, que establecía básicamente un registro de carácter obligatorio para todos los empleadores, esto para tener una información sociolaboral actualizado y completo de las unidades de trabajo en sus diversas clases o modalidades, con el factor de dependencia y subordinación.

Es resaltante que este sistema estaba dirigido a formalizar a diversas empresas y a renovar información de las ya escrita en el anterior registro, el artículo 1¹²², aclara de manera general que tipo de empleadores debe asistir a este Registro.

En su artículo 2¹²³ establece el procedimiento como su funcionalidad de este registro, en su párrafo primero, expresa el carácter oficial de este Registro, y su característica de información netamente sociolaboral del rubro, en cuanto a sus trabajadores y características de trabajo.

En su párrafo segundo, manda que se sume a este Registro otros que se realicen en el futuro o de los que ya se tiene existencia, así mismo establece un aspecto primordial de actualizar este Registro constantemente si es el caso, en su párrafo tercero aclara que la información de su empresa o industria debe ser remitida al Ministerio de Trabajo.

Así mismo, esa información, independientemente de su naturaleza jurídica, estará requiriendo datos de cuantos trabajadores tiene bajo su mando, tanto en agencias centrales como sus sucursales, la modalidad de trabajo que desarrolla, genero, edad, nacionalidad, nivel salarial, personas con discapacidad, término despectivo para la actualidad, ya que son personas con capacidades diferentes, también el grado de formación profesional, como otros datos necesario, no establece cuales, pero el

122 DECRETO SUPREMO Nº 288, DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto constituir el Registro Obligatorio de Empleadores para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

123 DECRETO SUPREMO Nº 288, DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 2.- (REGISTRO). I. El Registro Obligatorio de Empleadores se constituye en el único Registro Público de información socio-laboral de carácter oficial. II. La información socio-laboral existente en otros Registros en funcionamiento actual o por crearse, que dependan del Órgano Ejecutivo, deberá ser transferida al Registro Obligatorio de Empleadores, en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles a partir de la publicación del presente Decreto Supremo. Las entidades a cargo de estos registros deberán realizar al menos una actualización semestral de la información remitida al Registro Obligatorio de Empleadores. III. Los Registros de las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles, y Empresas Públicas, tienen la obligación de remitir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la información que les sea requerida en el marco del presente Decreto Supremo. IV. Para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, independientemente de su giro o naturaleza jurídica, el Registro Obligatorio de Empleadores mínimamente consignará la cantidad de trabajadoras y trabajadores dependientes, tanto en las agencias centrales como en las sucursales, la modalidad de trabajo que desarrollan, género, edad, nacionalidad, nivel salarial, personas con discapacidad y grado de formación profesional, así como otros aspectos de interés laboral. La información proporcionada en el Registro, tendrá la calidad de Declaración Jurada para los efectos de Ley.

sentido de esta información se convierte, según el párrafo cuarto en una Declaración Jurada.

Es necesario sumar a este articulado un aspecto técnico, aunque sea de manera general, refiriéndome a el medio y condición de trabajo en el que el trabajador desarrolla sus actividades, el artículo por lo menos abre este aspecto al decir: “como otros aspectos de interés laboral”.

Anteriormente mencione que el Registro estaba también destinado a la renovación o actualización de empresas que se encontraban en el listado del Ministerio de Trabajo, es así que el artículo 3¹²⁴, manda a que actualicen información una vez cada semestre, tanto para los empleadores antiguos Registrados como para los nuevos.

En su párrafo segundo establece una sanción administrativa de advertencia, referida a que sin este Registro por parte del empleador, este no podrá acceder a la renovación de la matrícula en el registro de Comercio de Bolivia, y mucho menos a Créditos Bancarios, prácticamente este aspecto si es conminatorio para empresas grandes y hasta medianas pero no así para empresas pequeñas, los cuales hábilmente evaden esta sanción.

Como toda norma, el incumplimiento a estas disposiciones será bajo los criterios y alcances de la ley General De Trabajo, es lo que marca el artículo 4¹²⁵ de este Decreto.

¹²⁴ DECRETO SUPREMO Nº 288, DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 3.- (REGISTRO, ACTUALIZACIÓN Y RENOVACIÓN). I. Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, independientemente de su giro o naturaleza, que no se encuentren inscritas en el Registro Obligatorio de Empleadores, deberán cumplir con dicha obligación en un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles, a partir de la aprobación del Reglamento, y actualizar la información presentada al menos una vez cada semestre. II. A partir de la publicación del presente Decreto Supremo, para la renovación de la matrícula en el Registro de Comercio de Bolivia, se exigirá la inscripción actualizada del Registro Obligatorio de Empleadores. Asimismo, el sistema financiero incorporara como requisito para la tramitación de créditos la presentación del registro establecido en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo.

¹²⁵ DECRETO SUPREMO Nº 288, DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 4.- (INCUMPLIMIENTO). Serán pasibles a la aplicación de sanciones por infracción a las leyes sociales, los que incumplan lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

Un aspecto a tener en cuenta es el tema Reglamentario, el artículo 5¹²⁶ conmina al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a emitir una reglamentación dentro de 10 días a partir de la publicación de este Decreto, algo a mi parecer apresurado.

3.9.2. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 704 SOBRE LA REGLAMENTACIÓN DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES

En la parte del Considerando, de este Reglamento, se resalta un criterio legal al amparo de la Constitución, en su Régimen Laboral, el cual indica:

“Que toda persona tiene derecho al trabajo digno, como seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que asegure para sí y su familia una existencia digna”¹²⁷

De alguna manera menciona criterios anexos al Trabajo Digno actual, valga la redundancia, ya sea en el desarrollo de las actividades del trabajador en dependencia, como el medio en el que se desenvolverá.

De manera breve el artículo 1¹²⁸ remarca el mandato dado por el Decreto Supremo N° 704, seguidamente el artículo 2¹²⁹, menciona el alcance de la norma, es decir, quienes

¹²⁶ DECRETO SUPREMO N° 288, DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 5.- (REGLAMENTACIÓN). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial reglamentará la aplicación del presente Decreto Supremo en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de Bolivia.

¹²⁷ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, parte “Considerando”.

¹²⁸ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, **ARTÍCULO 1.- (OBJETO)**. La presente Resolución Ministerial tiene por objeto reglamentar la aplicación del Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009.

deben Registrarse, así como también incluye a los que ya están registrados en este sistema, pone y resalta que el factor de conexión para ser Empleador es que este tenga uno o más trabajadores bajo sus dependencia, como establece el párrafo primero.

En su párrafo tercero pone en claro que las multas anteriores o posteriores a este Decreto y su Reglamentación, se mantendrán, así como el deber de presentar planillas de manera trimestrales, de aguinaldos y otros; sin dejar de lado el carácter de información actualizada semestral.

Su artículo 3¹³⁰, del reglamento, indica la forma de inscribirse a este Registro, la entidad designada para recibir la información son las Jefaturas Departamentales o Regionales, dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, si no las hubiere estas Jefaturas Regionales se deberán apersonar a las autoridades departamentales de la misma área.

¹²⁹ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTICULO 2.- (INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).- I. Todas las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas; que cuenten con uno o más trabajadoras y/o trabajadores, deben inscribirse en el Registro Obligatorio de Empleadores a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el plazo de sesenta (60) días hábiles computables a partir de la emisión de la presente Resolución Ministerial. II. Las empresas a las que hace referencia el parágrafo I del presente artículo, que actualmente se encuentren inscritas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de igual manera tienen la obligación de actualizar sus datos en el nuevo Registro Obligatorio de Empleadores en el plazo antes señalado. III. La inscripción al Registro Obligatorio de Empleadores no condonará deudas por multas por falta de inscripción y otros conceptos determinadas con anterioridad a la emisión del Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009, manteniéndose vigente la obligación de presentación de planillas trimestrales, de aguinaldos y otros.

¹³⁰ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 3.- (PROCESO DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).- I. Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, deberán inscribirse en el Registro Obligatorio de Empleadores en la Jefatura Departamental o Regional dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, del departamento o región donde opera la oficina central del empleador; sin embargo, si no existiera jefatura regional deberán registrarse en la Jefatura Departamental correspondiente. II. En el caso que el empleador cuente con sucursales en el interior del país, al momento de inscribirse, deberá indicar los lugares donde operan, su domicilio exacto y el nombre del representante legal, no siendo necesario que dichas sucursales se inscriban por separado en el Registro. III. La información de las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas previamente registradas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrá ser consultada vía Internet a través del portal institucional www.mintrabajo.gov.bo para su respectiva actualización e impresión del Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores. IV. Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas que se registren en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrán recabar el Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores de las oficinas de la entidad a nivel nacional para su respectivo llenado. Adicionalmente podrán efectuar el llenado e impresión del respectivo formulario de forma directa vía Internet. V. Una vez cumplido el procedimiento señalado, deberá presentar el Registro Obligatorio de Empleador debidamente llenado y firmado a la Departamental o Regional de Trabajo, que a su vez hará entrega del Certificado Inscripción respectiva, en el cual figurarán las sucursales con las que cuenta la institución a nivel nacional y la contraseña para la actualización de datos vía Internet.

En su párrafo segundo indica que si el empleador tiene sucursales solo debe registrarse en el domicilio de residencia o de su central principal, aclarando la dirección de sus sucursales, sin que esto afecte en su competencia jurisdiccional, así mismo, establece con exactitud el domicilio, el nombre del representante legal.

El párrafo tercero deriva a registrarse primeramente por medio del portal institucional de internet del Ministerio de Trabajo, ya sea para actualizar, o inscribirse por primera vez en el Registro, del cual posteriormente deberá imprimir el formulario de Registro Obligatorio de Empleadores. El párrafo cuarto, ratifica lo dicho por el párrafo anterior, pero con la salvedad de poder apersonarse al Ministerio De Trabajo para Registrarse directamente.

Al finalizar el registro por internet e impreso el formulario debidamente llenado y firmado este debe ser presentado ante la Departamental o Regional, en nuestro caso la Regional de La Paz, en la área de Planillas y Registros, del Ministerio de Trabajo, es lo que dispone el párrafo quinto, posteriormente esta autoridad entregara el certificado de Inscripción, en el cual figuraran las sucursales de la empresa, y la contraseña para la actualización de información vía internet.

Una vez terminado este aspecto de inicio de Registro, la norma en su artículo 4¹³¹, menciona los requisitos que son imprescindibles, previamente en su párrafo primero refiere la existencia de dos formularios uno que es el de Registro de los Empleadores, y el otro que refiere sobre el Aviso de Novedades de los Empleadores, que atañe a cambios o aspectos inherentes al trabajo y los mismos trabajadores.

¹³¹ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA Nº 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 4.- (REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).- I. Se aprueban los Formularios de Registro Obligatorio de Empleadores y de Aviso de Novedades de Empleadores que forman parte indisoluble de la presente Resolución Ministerial. II. Para la inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores, se deberán presentar los siguientes requisitos. 1.- Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores llenado y firmado por el representante legal de la institución (un original y dos copias). 2.- Boleta de depósito bancario de Bs. 80 (Ochenta 00/100 Bolivianos) a nombre del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. 3.- Los empleadores que ya se encuentran inscritos en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, deberán presentar el certificado de inscripción, no debiendo realizar depósito bancario alguno. III. La información contenida en el Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores, tendrá la calidad de declaración jurada para los efectos de Ley.

Ya en su párrafo segundo detalla los requisitos puntuales, que son el formulario del Registro Obligatorio de Empleadores, recabado de la página internet o de la misma Jefatura Departamental del Ministerio de Trabajo, debidamente llenados y firmados, uno original y dos copias.

También se pedirá un depósito bancario a la cuenta del Ministerio de Trabajo, por un monto determinado por el Ministerio, que generalmente es de Bs 80, esto para aspectos cubrir en algún porcentaje los costos administrativos del trámite.

Ya como un complemento, se aclara que los empleadores que ya se hubieran inscrito anteriormente, estos solo deben presentar su registro, sin que pague costo alguno, solo para actualizar de inicio sus datos en este nuevo sistema, aunque de igual manera estos deberían pagar nuevamente pues se trata de un trámite con un coste.

En su último párrafo se ratifica lo mencionado en el artículo 2 del Decreto N° 0288, estableciendo que toda la información contiene un carácter de declaración jurada. La forma de actualizar la información es cada seis meses, ósea semestralmente, ya sea en las oficinas Departamentales o Regionales de trabajo, para facilitar esto también se habilita la actualización vía internet, este acápite resaltado en su artículo 5¹³² del Reglamento.

Es también tuición de las Jefaturas Departamentales o Regionales de trabajo de solicitar de oficio la actualización de informes sobre la empresa del empleador, o

¹³² RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 5.- (ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN PRESENTADA EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).- I. Una vez inscritas en el Registro Obligatorio de Empleadores; las Sociedades Comerciales, Empresas unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas tienen la obligación de actualizar la información contenida en el Registro una vez cada semestre de acuerdo a la fecha de registro o última actualización, debiendo hacerlo en las oficinas Departamentales o Regionales de Trabajo o vía Internet. II. Las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo podrán solicitar la actualización de la información cuando lo consideren necesario; teniendo las empresas la obligación de presentar la información requerida. III. Asimismo, los empleadores deberán cumplir con la presentación del Formulario de Aviso de Novedades de Empleadores cuando exista cierre temporal o definitivo de la empresa, cambio de representante legal, cambio de domicilio, cambio de actividad económica o en caso de apertura o clausura de sucursales, dentro del plazo máximo de 15 días calendario de ocurridas las causales señaladas. IV. La información contenida en el formulario señalado anteriormente, tendrá calidad de declaración jurada para los efectos de Ley.

inherente a su estatus laboral que desempeñe, conmina de igual manera la utilización del formulario de Aviso de Novedades cuando exista aspectos como cierre temporal o definitivo de la empresa, cambio de representante legal, cambio de domicilio, cambio de actividad económica, clausura de sucursales, dentro de un plazo de 15 días desde lo ocurrido, se ratifica el carácter de declaración jurada de toda esta información.

De manera apropiada el artículo 6¹³³ reafirma el carácter de la actualización de la información de los empleadores par tener un Registro eficiente en su utilización administrativa y de control, pero también obliga que se cruce información y se la acumule siempre en el Ministerio de Trabajo, siempre y cuando esta información sea de índole laboral en cuanto a empresas o empleadores.

El artículo 7¹³⁴, hace alusión al acceso a la información que atañer al Registro de los Empleadores, se indica que este debe ser de uso primordial y confidencial de funcionarios del Ministerio de Trabajo, pero se aclara que se sacara una información general de los Empleadores, como datos estadísticos, para tener un tinte de transparencia e información para el público en general, esto se encontrara en el portal de internet del Ministerio de Trabajo. Se conmina a los empleadores que emprendan una empresa nueva, según el artículo 8¹³⁵, que a partir de su fecha de funcionamiento tiene tres meses para registrarse.

133 RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA Nº 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 6.- (REMISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN DE REGISTROS QUE DEPENDAN DEL ÓRGANO EJECUTIVO).- La información existente en otros en funcionamiento actual o por crearse y que dependan del órgano ejecutivo, debe ser transferida al Registro Obligatorio de Empleadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el plazo determinado en el parágrafo II del artículo 2 del Decreto Supremo Nº 0288 de 9 de septiembre de 2009; debiendo las entidades a cargo de estos registros actualizar la información al menos una vez cada semestre. Para dicho fin, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, definirá en coordinación con las entidades involucradas, los procedimientos y estructuras de intercambio de información.

134 RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA Nº 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 7.- (ACCESO A LA INFORMACIÓN).- Tendrán acceso a la informador contenida en el Registro Obligatorio de Empleadores; únicamente los funcionarios autorizados del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Sin embargo, la información general de los Empleadores y los datos estadísticos resultado de la información proporcionada por los mismos, estarán disponibles en el Portal Web de Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social asegurando la transparencia de la información.

135 RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA Nº 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 8.- (INSTITUCIONES NUEVAS).- Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas que sean creadas y empiecen su funcionamiento una vez vencido el plazo de 60 días hábiles determinado en la presente Resolución Ministerial, tienen la obligación de inscribirse en el Registro Obligatorio de Empleadores en el plazo de tres meses computables a partir de la fecha de inicio de sus actividades.

El Decreto Supremo N° 0288 manda advertencias en caso de no registrarse el empleador, estableciendo que lo inhabilitaría para su matrícula en el Registro de Comercio de Bolivia, el reglamento lo consolidó en su artículo 9¹³⁶, proveyendo que es necesario primero que obtenga el Registro Obligatorio de Empleadores. El artículo 10¹³⁷ de este Reglamento condiciona de igual manera a los empleadores a Registrarse, caso contrario no podrán acceder a créditos bancarios, siendo que estas entidades deben adherirlas a sus requisitos crediticios.

Ya el carácter de incumplimiento y sus sanciones a este reglamento ingresarán en acciones administrativas como judiciales del ámbito laboral, tal como refiere el artículo 11¹³⁸, es ahí, que los Inspectores de Trabajo actúan, ya sea de oficio o a denuncia, estos tendrán que verificar si los empleadores están registrados, y si no lo estuvieren, los inspectores elevarán informe, más sugerencias de multas a interponerlo por tal infracción, es así que el Jefe Departamental o Regional del Ministerio de Trabajo conminará a Registrarse, al infractor, en un plazo de tres días hábiles.

Paralelamente las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo verificarán el cumplimiento de las disposiciones anexas a este reglamento, refiriéndose a las entidades Bancarias como el Registro de Comercio, si estos solicitan el Registro Obligatorio de Empleadores como requisito en sus instituciones. El artículo 12 es mera

¹³⁶ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 9.- (RENOVACIÓN DE MATRÍCULA EN EL REGISTRO COMERCIO).- I. Las empresas que requieran la renovación de su matrícula en el Registro de Comercio de Bolivia deberán tramitar previamente su inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores. II. El Registro Obligatorio de Empleadores se constituye en un requisito obligatorio que deben cumplir las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas para renovar su matrícula en el Registro de Comercio.

¹³⁷ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 10.- (REQUISITO PARA LA TRAMITACIÓN DE CRÉDITOS).- I. Las empresas que requieran tramitar créditos en el sistema financiero, deberán tramitar previamente su inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores. II. El Registro Obligatorio de Empleadores se constituye en un requisito obligatorio que deben cumplir las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas para la tramitación de créditos en el sistema financiero.

¹³⁸ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 11.- (INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES).- I. Serán pasibles a la aplicación de sanciones por Infracción a Leyes Sociales, quienes incumplan lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009 y de la presente Resolución Ministerial. II. Los Inspectores de Trabajo efectuarán inspecciones de oficio o a denuncia, con el objeto de verificar que los empleadores cuenten con su Certificado de Inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores. En caso de que se verifique que una empresa no cuenta con su certificado, el Inspector de trabajo elevará Informe correspondiente incluyendo la sugerencia de multa por Infracción a Leyes Sociales. Asimismo, el Jefe Departamental o Regional conminará a la empresa para que en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles proceda a su inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores. III. A requerimiento de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, los inspectores verificarán de oficio que las entidades financieras y las instituciones encargadas del Registro de Comercio de Bolivia den estricto cumplimiento a la presente Resolución Ministerial; caso contrario elevarán Informe a las instancias correspondientes para la aplicación de las sanciones respectivas.

formalidad y precautelando la lógica jurídica se abroga la Resolución Ministerial 002/04 de 13 de Enero de 2004.

3.10. EL ACTUAL REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DE BOLIVIA

En mandato a lo establecido por la constitución anterior y de alguna manera, el carácter proteccionista de la Ley General de Trabajo, y normas anexas, surge la instancia de poder fortalecer al sistema de control laboral, que se halla representado por los Inspectores De Trabajo, en cuanto a un reglamento propio de esta área.

Esta reglamentación se da por medio de una Resolución Ministerial N° 340/87, del 26 de Noviembre del año 1987, teniendo sus bases en el Decreto Ley N° 12041, que en su artículo 3, establecía que se desarrolle actividades, para la Inspección de Trabajo, de acuerdo a las facultades descritas en su estatuto Orgánico, Reglamento Interno, Manual de Funciones y Clasificación de Cargos, así como a la formulación de planes de acción de corto, mediano y largo plazo, compatibilizados con la planificación global y sectorial de desarrollo económico y social del país, de ese entonces.

Así mismo, este Reglamento se suscribía a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 05202 de 3 de Marzo de 1959, en el que se fijaba atribuciones específicas de la Inspección de Trabajo, cosa que no contemplaba la Ley General de Trabajo, que posteriormente por Resolución Ministerial N° 505/80, del 19 de Septiembre de 1980, que trataba del Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, de ese año, renueva atribuciones a la Inspectoría.

Es por eso que teniendo contradicciones entre estas dos últimas normas, es que se formula este **Reglamento de la Inspección de Trabajo, mediante Resolución Ministerial Nº 340/87**, de 1987, el cual trata de subsanar esas deficiencias, extrayendo lo mejor de estas dos normativas antes referidas. Este Reglamento está compuesto de VI Capítulos, 42 artículos, dos Disposiciones adicionales, y una Disposición Transitoria. Es así, que en su artículo 1¹³⁹, dentro del capítulo I, describe el objeto mismo del reglamento, ya que en su parte central realiza la tarea de la inspección de trabajo, la cual está bajo una acción constante y eficaz de velar por la aplicación de la normativa laboral, bajo un criterio fiscalizador de los actores de la relación laboral, quienes están obligados a acatar de manera directa estas disposiciones, bajo advertencia de sanciones si son violadas o incumplidas.

En este mismo artículo en su párrafo segundo, nos describe que el Estado es quien está llamado a desarrollar la defensa activa en primera línea de los trabajadores, así como velar por el adecuado cumplimiento de estas normativas sociolaboral. El artículo 2¹⁴⁰, suscribe de manera general describe en tres aspectos primarios y dos temas anexos de las funciones de la inspección de trabajo, básicamente describe la tarea de aplicabilidad de las normas laborales existentes dentro de la legislación Boliviana, sigue el carácter de Seguridad e Higiene, un tercer aspecto, de mera formalidad, es que cubre vacíos de la norma, para la plausibilidad oportuna de la inspección laboral.

En los temas anexos, se pone como cobertura el controlar el debido registro a la seguridad social, estableciendo puntualmente la afiliación de los trabajadores a la Caja de Salud, pero no habla nada de la verificación de los aportes para la jubilación.

¹³⁹ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, DEL 26 de NOVIEMBRE DE 1987, Resolución Ministerial Nº 340/87, ver en Anexo, Apéndice Nº I.

¹⁴⁰ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

En otro tema establece el carácter Técnico de sus funciones, como ser el asesoramiento de los inspectores a los empleadores como empresas, fiscalización y asesoramiento con los representantes sindicales o sindicatos, en concordancia a lo dispuesto en el Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo.

Así mismo, establece la función de conciliadores, como emitir dictámenes o informes, basados en sus actuaciones inspectiva, y también deben asesorar a otras dependencias Estatales, en cuanto se trate de la protección laboral normativa, como técnica, en cuanto a la calidad de trabajo digno, esto para los funcionarios públicos, siempre bajo las limitaciones de otras leyes especiales de la área. El tema de tener un adecuado trabajo coordinado es una función esencial, por tal motivo, esos informes ya mencionados, también deben ser debidamente conocidos por sus superiores, en base a la jerarquía.

El ámbito de aplicación está dado para las fuentes de trabajo, en el cual exista trabajadores por cuenta ajena, o en subordinación, incluyendo las empresas Estatales, alcanzando a los sectores de transporte fluvial, aeronáutico, terrestre, tal como abarca el artículo 3¹⁴¹, del presente Reglamento.

En su artículo 4¹⁴², se aclara que quedan excluidos de las inspecciones los trabajadores o fuentes de trabajo los establecimientos Militares, con excepción del personal civil, empresas e industrias descentralizadas, así también se deja de lado a las Representaciones Diplomáticas. En su artículo 5¹⁴³ describe que la actuación de inspección alcanza también a las personas jurídicas como naturales.

¹⁴¹ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

¹⁴² REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

¹⁴³ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. Óp. Cit.

Entrando al Capítulo II del Reglamento, el cual es sobre las actuaciones y facultades de la Inspectoría de Trabajo, en su artículo 6¹⁴⁴, describe disposiciones de órdenes superiores, para su actuación, es el caso de tener denuncias verbales o escritas, para que se les designe y realicen su indagación respectiva, así también surgen las peticiones de inspector, por parte de la judicatura laboral, caja de salud, sindicatos, empresas, trabajadores, o cualquier otra circunstancia que acciones su labor, pero bajo un control superior.

La parte de colaboración a los inspectores de trabajo es esencial en la mayoría de los casos, por tal motivo el artículo 7¹⁴⁵, dota del apoyo de los organismos sindicales, autoridades o funcionarios públicos, fuerzas del orden (policía), empresas, trabajadores, y organismos gestores de la seguridad social. El tema de la Denuncia es un deber y derecho, así lo realza el artículo 8¹⁴⁶, asumiendo de manera adecuada la legislación laboral de nuestro país.

La parte del artículo 9¹⁴⁷, describe la actuación de los inspectores, en cuanto sus actos, que de alguna manera tiene vigencia, ya que describe que las inspecciones deben realizarse, ya sea en el día o noche, trascendencia sociolaboral de la visita, tener presente el aspecto complejo de las situaciones que se le presenten durante la inspección.

Para una mejor actuación de los inspectores y seguridad para los empleadores, se dota a los inspectores de identificaciones, cosa que brinde una certeza que es una inspección legal, representante del Estado, así lo manda el artículo 10¹⁴⁸ del Reglamento.

¹⁴⁴ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁴⁵ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

¹⁴⁶ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁴⁷ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁴⁸ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

El artículo 11¹⁴⁹, establece que los inspectores deben prestar asesoramiento técnico jurídico, esas sugerencias harán que los empleadores cumplan de mejor manera las disposiciones normativas de orden laboral, o subsanen, si es que hubo alguna observación.

El artículo 12¹⁵⁰, tiene un carácter hipotético, en el caso de no dejar que realice su labor el inspector, ejemplo, de no dejarle ingresar a los previos del trabajo, así también se indica, que si es el caso, se solicitara ayuda policial, o en último instancia se elevara denuncia ante instancias judiciales laborales.

Para consolidar este tema de la obstrucción laboral, a la inspección, el artículo 13¹⁵¹, detalla los casos, previendo que tales actos serán sancionados, como el ofrecer resistencia activa o pasiva al acceso de libros o documentaciones de trabajo, entre otros más.

Para tener una adecuada acceso a la información, en igual condiciones, se dará copia del informe o acta de observaciones que se levante, por parte de los inspectores, tanto al empleador, representante de los trabajadores, así como elevar parte a su superior, así lo establece el artículo 14¹⁵².

La inspección se la podrá realizar sin la necesidad de visitas a los previos de una empresa o industria, como lo describe el artículo 15¹⁵³, ya que también se podrá requerir que se presenten documentación o datos precisos sobre temas centrales a los empleadores. El artículo 16¹⁵⁴, describe el caso de la otorgación de una sanción, ya

149 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

150 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

151 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

152 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

153 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

154 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

sea por infracción a la norma laboral, actitudes de obstrucción, como también temas de reincidencia, o cualquiera otra vulneración.

En su artículo 17¹⁵⁵, detalla las facultades de los inspectores, como escoger quine lo acompañe a realizar una visita de inspección, extender boletas de multas, solicitar documentación, interrogar, entre lo más relevante. Tal como establece el decreto reglamentario de la Ley General de Trabajo, el informe del inspector de trabajo será adoptado como prueba pre constituida, así lo estipula el artículo 18¹⁵⁶ del Reglamento.

Entrando en el Capítulo III, se toca la selección, formación y perfeccionamiento de los miembros de la Inspectoría de Trabajo, es así, que del artículo 19 al 24¹⁵⁷ describe la forma de contratación, que se caracterizara por el resultado de examen de competencias, ante un tribunal técnico administrativo imparcial, para evaluar dichos exámenes. Así también se habla del tema de la posesión de los nuevos inspectores, los cuales recibirán una preparación para adecuarse debidamente a su tarea, como su permanente capacitación.

Entre los que actualmente desempeñan sus funciones, son abogados y economistas, tal como lo dice el artículo 19¹⁵⁸. Otro aspecto, es el examen que evalúa el conocimiento de los postulantes, que tiene un marco de materias, tal como derecho laboral, derecho privado y público, sociología, economía, contabilidad, y seguridad ocupacional e higiene, como procedimientos judiciales en materia de trabajo, en este rango es pedir perfeccionamiento en conocimiento a los postulantes, es por ello que esta parte enmarcada en el artículo 21¹⁵⁹, es muy complejo.

155 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

156 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

157 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

158 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice N° I.

159 REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

Dentro del Tribunal de evolución del examen, está compuesta por cuatro personas del Ministerio de Trabajo, como describe el artículo 22¹⁶⁰, uno de sus componentes no es debidamente identificado, lo que necesariamente por imparcialidad debería estar descrito, sino como sugerencia podría estar un representante sindical Nacional o Departamental.

Para el capítulo IV, sobre Organización y Administración de la Inspección de Trabajo, nos describe la jerarquización de sus cargos, dentro del ámbito Nacional como Departamental.

La estructura para la Inspección de Trabajo, se describe a la cabeza al Ministerio de Trabajo, a la cabeza del Ministro, se constituye luego la Dirección General de Trabajo, a nivel nacional, el cual le sigue la Inspección Central de Trabajo, que estará a cargo del Inspector General de Trabajo, que la dirigirá, por último se dividirán en Inspectorías Departamentales, los cuales tendrán a su cargo por un funcionario denominado Inspector en Jefe.

Bajo un criterio analítico este capítulo, que comienza del artículo 25 al 33¹⁶¹, está dentro de los parámetros adecuados, en su estructuración, pero que por la importancia de su nivel, en cuanto a los cargos, se debe generar un respeto a la carrera administrativa, ya que los cargo jerárquicos se los nombra a dedo, sin contar con algún examen de aptitudes profesionales, puesto que por el grado de importancia, en base a sus funciones, es necesario tener un profesional adecuado y optimo. Esto último se encuentra en los artículos 25, 28 en su párrafo dos, y 31.

¹⁶⁰ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁶¹ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

Otro aspecto va dirigido al ámbito ambiguo de procedimentales muy general y no con un tema específico, tal como dice el artículo 26¹⁶², el cual dispone que el Inspector Trabajara deba trabajar con otros servicios del Ministerio de Trabajo, sin aclarar cuáles son. Así también está el sentido del artículo 29¹⁶³, en su inciso 6, que designa a los Inspectores a organizar asambleas nacionales, departamentales o zonales, sin detallar los motivos u objetivos a tratar, y claro hasta hoy no se conoció algún tipo de reunión de esta índole.

El tema de viáticos es contemplado cuando los Inspectores de Trabajo salen fuera del ámbito de residencia, para restablecerles sus gastos, el artículo 32¹⁶⁴, establece aspectos de indemnización para los inspectores por simples gastos ordinarios y extraordinarios, de alguna manera la redacción técnica jurídica debe mejorarse, de acuerdo a las exigencias del tiempo.

El artículo 33¹⁶⁵ indica que se abrirá una hoja de servicios en la cual se hará constar servicios prestados y todos sus actos personales, este articulado no es muy claro, no solo en su significado, sino también en su redacción. Para el capítulo V, que trata sobre los derechos, deberes e incompatibilidades, los cuales parten desde el artículo 34 al 41¹⁶⁶, especificando temas como el estatus de funcionario público, con carácter especial, sin especificar en qué se basa ese carácter de especial, así también se respeta la estabilidad laboral para sus integrantes, se les otorga también la calidad de autoridad pública, haciendo entender que tiene algún nivel parecido al de policía.

Paralelamente se indica que se les premiara a los Inspectores, bajo una evolución de sus autoridades Administrativas Ministeriales, pero también se ratifica el nivel de subordinación o cobertura de su trabajo ante las leyes dedicadas a los Funcionarios Públicos.

¹⁶² REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁶³ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

¹⁶⁴ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁶⁵ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁶⁶ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

Otro aspecto que lleva esta parte, es el trabajo fuera de la residencia del inspector, ya que si es el caso, debe realizarse. Se pone un candado de reserva sobre información que recolecte el Inspector en todas sus visitas, conminándole a que mantenga confidencialidad permanente, otro aspecto, busca puntualizar el trabajo por denuncia, el cual se afirma que el que ha denunciado un tema de violación a la norma laboral, este debe mantenerse en secreto.

En su artículo 40¹⁶⁷, indirectamente en sus últimas líneas, de alguna manera afirma que la mayor actuación se dará por denuncias, sin que se realce o equilibre el tema de labor de oficio. Dentro del artículo 41¹⁶⁸, se indica la incompatibilidad de funciones, describiendo que toda otra actividad de trabajo es contradictoria al de inspector, ósea, que el inspector no puede desempeñar otro oficio o trabajo, teniendo un carácter categórico en este aspecto.

Para el Capítulo VI, sobre Régimen Disciplinario, deriva las sanciones por faltas a la ley de la carrera Administrativa, a través de procedimientos indicados por autoridades competentes. De alguna manera si se entiende lo de las sanciones, pero, siendo un reglamento mínimamente debería describir cuales son las faltas para que un Inspector entre bajo sanción.

Mi razonamiento dice que si el inspector hace lo contrario a lo del reglamento este debería ser sancionado, pero de alguna manera tendría que detallarse, para evitar confusiones, esto dentro del artículo 42¹⁶⁹. En sus Disposiciones adicionales, que son dos, encontramos, que se intima a que se tomen o dicten normativas anexas para el perfeccionamiento de este reglamento. En segundo lugar se conmina a que los funcionarios públicos cumplan con el acatamiento de este reglamento.

¹⁶⁷ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

¹⁶⁸ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit.

¹⁶⁹ REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Óp. Cit., ver en Anexo, Apéndice Nº I.

Para finalizar este análisis, en la Disposición Transitoria, refería una adecuación de las normas de ese entonces, aplicado para el año 1987. Es menester la actualización de este Reglamento lo más antes posible, tanto normas superiores como anexas, adecuada a las exigencias y sugerencias del nivel internacional y la época.

3.11. MECANISMOS JURÍDICOS DADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO O.I.T.

En ese afán de tener un referente jurídico completo, es necesario mencionar las normativas o convenios que lanzo este Organismo Internacional de Trabajo, que nació el año 1919, inmerso en uno de los acápite del Tratado de Versalles, es así, que desde la fecha referida se reúne en Conferencias o Congresos con los representantes de los países afiliados, teniendo un carácter laboral, con ciertas peculiaridades en su actividad y función, ya que cubre otros temas sociales.

Basta revisar los propósitos con la que fue creada la OIT, para poder darnos cuenta que iban a incidir en las condiciones de trabajo de los trabajadores de los diferentes países del mundo, y que esto va muy de la mano con el respeto por los Derechos Humanos muy venido a menos en los últimos años en algunas latitudes del Mundo.

Es sabido que Bolivia es miembro, dentro de los cuales tiene sus representantes gubernamentales, empresariales y de trabajadores, esto dentro de comisiones que se forman para tales reuniones. En tal caso, este Organismo comenzó dictando normativas a seguir con el carácter de poder regular de mejor manera los derechos y

obligaciones emergentes de la Relación Laboral, es por ello, que en marcados al tema de la Tesis, mencionare el más representativo, que es el convenio N° 81.

3.11.1. DESCRIPCIÓN DEL CONVENIO N° 81

Precisamente esta norma internacional que nos habla sobre la Inspección de Trabajo, fue emanada en la conferencia numero treinta del año 1947, que abarcaba inspecciones en la industria y el comercio, su entrada en vigor fue recién el año 1950.

Lo más relevante de este Convenio, es mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales, vela por el cumplimiento de las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, salvo a las empresas mineras y transporte, es así, como lo establece el artículo 2¹⁷⁰, podía también complementarse con el término “oficio”, refiriéndome a trabajos aprendido de manera empírica.

También hace referencia el artículo 3¹⁷¹, a las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones

¹⁷⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenios N° 81, <http://www.ilo.org/>, dato extraído el 5 de Mayo de 2011, Artículo 2.- 1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. 2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

¹⁷¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenios N° 81, <http://www.ilo.org/>, dato extraído el 5 de Mayo de 2011, Artículo 3.- 1. El sistema de inspección estará encargado de: a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; b) facilitar información técnica y asesorar a los

afines. Todo inspector estará supervisado de manera muy estrecha con un ente central y su solvencia moral, así lo dispone al artículo 4¹⁷², deberá estar completamente comprobada, se les otorgará todas las condiciones que garanticen la estabilidad en su empleo, éstos deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Es preciso señalar que los inspectores tienen la facultad de facilitar información técnica, como asesorar a los empleadores para el cumplimiento de las disposiciones legales, asimismo los inspectores deberán comunicar las deficiencias, abusos de los cuales no estén cubiertos, así lo contiene el artículo 5¹⁷³.

Otro punto, son las medidas necesarias que se adoptaran para los Inspectores de Trabajo, los cuales deberán tener oficinas debidamente dotadas, medios de transporte para el desempeño de sus funciones y el reembolso de los gastos imprevistos, lo resalta el artículo 11¹⁷⁴.

Las facultades de los inspectores están enmarcadas en el artículo 13¹⁷⁵, los cuales son entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora y proceder a cualquier

empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.; 2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

172 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenios Nº 81, <http://www.ilo.org/>, dato extraído el 5 de Mayo de 2011, Artículo 4.-1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central. 2. En el caso de un Estado federal, el término *autoridad central* podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

173 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenios Nº 81, <http://www.ilo.org/>, dato extraído el 5 de Mayo de 2011, Artículo 5.-La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar: a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares; b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

174 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenios Nº 81, <http://www.ilo.org/>, Óp. Cit., Artículo 11.-1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo: a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas; b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados; 2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiese ser necesario para el desempeño de sus funciones.

175 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenios Nº 81, <http://www.ilo.org/>, Óp. Cit., Artículo 12.- 1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados: a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular: i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; ii.) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos; iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se

prueba, investigación o examen que consideren necesario para comprobar de que las disposiciones legales se observen estrictamente, estarán facultados también para interrogar solos o ante testigos al empleador o a trabajadores.

La exigencia frente a una solicitud de libros, registros u otros documentos serán facultades que posean los inspectores, y en caso de industrias podrán sacar muestras de sustancias y materiales utilizados. Los inspectores estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en las instalaciones y también de ordenar acciones judiciales, si así lo creen conveniente.

El trabajo de los inspectores deberá ser totalmente confidencial y no deberán revelar los métodos de producción, así como también información de carácter contable, financiera o administrativo, bajo sanciones que podría recaer en los inspectores, si se comprueban dichas infracciones.

Los inspectores emitirán un informe donde se detalla entre otras cosas estadísticas de accidentes de trabajo, infracciones cometidas, enfermedades profesionales, tal como realza el artículo 21¹⁷⁶. En términos generales las funciones en esencia son el garantizar que se cumplan las normas laborales y de la seguridad social, proporcionar asesoramiento técnico e información a empleadores, trabajadores y sus respectivas organizaciones.

notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito. 2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

176 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convenios Nº 81. <http://www.ilo.org/>, dato extraído el 5 de Mayo de 2011, Artículo 21.- El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad: a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo; b) personal del servicio de inspección del trabajo; c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos; d) estadísticas de las visitas de inspección; e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas; f) estadísticas de los accidentes del trabajo; g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

El universo empresarial sujeto al servicio comprende a todas las industrias, aunque está prevista la posibilidad de excluir a las que tienen como objeto la minería o el transporte. Así mismo nos refiere esta disposición internacional, una sugerencia en la estructura del sistema de inspección que se caracterizara por una autoridad central y las dependencias que se dispongan bajo su supervisión.

El mismo cuerpo de inspectores debe tener garantizada su independencia y el estatus de funcionario público, sus tareas se deben ajustar a los principios de colaboración y coordinación con otros servicios inspectiva de la administración pública, como también de los empleadores y de trabajadores.

3.11.2. RECOMENDACIÓN DEL CONVENIO N° 81, 82 Y PROTOCOLO DEL CONVENIO N° 81

De manera general la Recomendación del Convenio N° 81 relatan funciones preventivas en relación a la seguridad, que también deberán ser consideradas cuando existen aperturas, traslados o empiecen actividades laborales. Se hace hincapié en las funciones preventivas al disponer la conveniencia de la notificación previa a los servicios de inspección de todo inicio de una actividad productiva, a fin de evitar que se comience a realizar una actividad económica industrial con incumplimientos normativos o técnicos laborales.

Además, se vuelve a poner énfasis en la importancia de la colaboración de los empleadores y de trabajadores sobre higiene y seguridad, ambos deberán conocer el sistema establecido, así como los empleadores están sujetos a tener representantes que colaboren directamente con los inspectores de trabajo, en este caso, hacen una recomendación que sean personas competentes de seguridad, que promuevan

programas de capacitación, y material cuyo contenido abarque como evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal fin, sugiere la conveniencia de instituir comités de seguridad u órganos similares con participación de los interesados. Se indica la inconveniencia de asignar a los inspectores facultades en los conflictos del trabajo, sea como conciliadores o como árbitros.

Un deber primordial es la obligación de las inspectorías de trabajo de confeccionar los informes anuales, para que así se individualicen los puntos que no se deberían dejar de seguir, tales como normas aplicables, faltantes, estadísticas sobre establecimientos inspeccionados, cantidad de inspectores, sanciones, estadísticas sobre accidentes, estadísticas sobre enfermedades profesionales, distribución geográfica de los servicios de inspección.

Si bien esta recomendación clarifica el rol del inspector con mayor énfasis en temas de prevención y planificación, la Recomendación N° 82, solo abarca y cubre las actividades industriales en mineras y de transporte, tan sólo lo hace para sugerir la conveniencia de establecer servicios de inspección en dichos ámbitos, adecuando políticas de vigilancia de la adecuada aplicación de las normas sociolaboral.

En cuanto al Protocolo de 1995, relativo a la Inspección Del Trabajo del Convenio N° 81, viene hacer una ampliación para los sectores de servicios no comerciales. La norma no da una definición universal, especifica al rubro, pero se utiliza la un amplio alcances de servicios y actividades comerciales, realizada mediante un enunciado general, estableciendo actividades llevadas a cabo en todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales a los efectos del Convenio.

Es de aplicación de la inspección de trabajo a todos los lugares que no se encuentren cubiertos por el Convenio, donde se permite excluir a la administración nacional, las fuerzas armadas (personal civil o militar), la policía y otros servicios de seguridad, servicios penitenciarios, en tanto y en cuanto la aplicación a cualquiera de sus lugares de trabajo plantea problemas especiales de cierta importancia.

Se Ratifica la forma de acceso a los lugares de trabajo, la cita previa, la exigencia de documentación, el retiro de documentos confidenciales de los lugares sujetos a inspección, la obtención y el análisis de muestras y sustancias.

3.11.3. CONVENIOS RELATIVOS A LA PROTECCIÓN DE LAS NORMAS LABORALES A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

No solo el Convenio N° 81 es un referente para el control para la aplicación de las disposiciones sociolaborales, ya que también están el Convenio N° 85 sobre la Inspección del Trabajo, aplicable a los territorios no Metropolitanos, emanado el año 1947, este contiene 17 articulados que básicamente establecen las funciones a desempeñar por los inspectores de trabajo como sus limitaciones, en ciudades pequeñas, de escala provincial.

Así mismo se tiene el Convenio N° 129, sobre la Inspección del Trabajo de carácter Agrícola, del año 1969 que entro en vigor recién el año 1972, tiene 35 artículos, básicamente norma las actividades de empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad

agrícola, todo con respecto a tener los controles necesario para verificar cumplimiento normativo especial de este rubro.

Otro acápite dentro de las sugerencias de la O.I.T. están los Convenios N° 150 y la Recomendación N° 158, básicamente estos dan las funciones, formas de organización y los cometidos de las administraciones del trabajo, desde la perspectiva internacional.

Se sugiere por dichas normas el enfoque sistémico que se adopta al incorporar a la actuación Estatal la ayuda y colaboración de otros actores, que incluyen, a los interlocutores sociales, estos temas que actualmente atiende la administración del trabajo, justifican el criterio del trabajo, el empleo y la formación profesional.

En esencia se busca que se considere que las instancias Institucionales Estatales, locales, etc., forjen una coordinación, en conjunto con las que eventualmente se contemplen, para consultar y permitir la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que son parte del sistema de administración de trabajo.

La Recomendación N° 158, en el apartado seis, refiere que el sistema administrativo laboral de cada país debería comprender un sistema de inspección del trabajo, o de organización interna sobre inspección, de modo que la inspección o entidad, pondere y resalte en el control adecuado del conjunto normativo.

Lo que resalta estas disposiciones, es que, en la medida de lo posible, se practique la colaboración con otros organismos, resumidamente, para una mejor vigilancia y función de un ente, que tiene por objeto proteger y fiscalizar las relaciones laborales.

De algún modo su índole de funcionalidad de este convenio y recomendación plasman un campo a futuras sugerencias, tales como proyectos de modificaciones legislativas laborales, que promueven cambios sustanciales sin que alteren el esquema general de estructuración del sistema que cada país tiene actualmente, pero lo más importante, que busca impulsar a continuas actualizaciones de políticas laborales, aun más para la protección del trabajador.

Está también el Convenio N° 178, que trata la Inspección del Trabajo Marítimo, de 1996, que recién entro en vigor el año 2000, y fue revisado el 2006, contiene 18 artículos, precautela un sistema de inspección de las condiciones de vida y de trabajo del personal que trabaja en buques mercantes o cualquier tipo de embarcación marítima, sea pública o privada.

Por último, también está el Convenio N° 189 y su Recomendación N° 201, estas normas, adoptadas en Junio del 2011, que en Bolivia recientemente el 2012 en el mes de noviembre se ratifico, constituyen un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico, así mismo, se busca poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el ámbitos laboral.

Aparte de establecer que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, consolida la idea de la igualdad de género en el mundo del trabajo y el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley, es por ello que en su artículo 16 y 17, de este Convenio, se instaura una sistema de cumplimiento y control de la aplicación de las normas sociolaborales.

Al establecer esos mecanismos de control y amparo, en base a las normas sociolaborales de cada legislación o miembro de la O.I.T., se sugiere, bajo un tono de

exigencia a los países, que reformulen adecuadamente los sistemas judiciales y administrativos de control, este último, la Inspectoría de Trabajo, que puedan realizar una tarea de inspección a los hogares o domicilios donde se establezca una relación de Trabajo Domestico, precautelando la privacidad del hogar y el tema de los derecho de la o el trabajador domestico.

Es de esta manera que esta prerrogativa de control por parte de la Organización Internacional de Trabajo, a través de la inspección a los diferentes rubros de trabajo, genera una mejor calidad de trabajo, con aspectos de ser digno, beneficiando a la clase obrera que tiende a ser la más desprotegida.

Es un referente para que se baya actualizando las formas de control en los diferente miembros afiliados a este organismo, ya que dentro de su labor esta el asesorar a los Ministerio de Trabajo de los diferentes países, como impulsar a estos a que apliquen políticas sociolaborales, que surgen de las mismas conferencias y congresos de la O.I.T.

3.12. DERECHO COMPARADO

Básicamente esta parte estará dedicada a realizar un análisis descriptivo de Sistemas Jurídicos dedicados a la Materia Laboral, por tal motivo las legislaciones Estatales a estudiar serán México, Perú, Chile, Argentina, y Uruguay, desde su norma primordial, como es sus Constituciones Políticas de Estado, de cada país, como su ley relacionado a regir la relación laboral, y si es posible normativas anexas de índole controlador y vigilante de la aplicación de la norma laboral.

3.12.1. LEGISLACIÓN MEXICANA

El buscar hacer cumplir la norma, especialmente laboral, a determinado seguir el mismo mecanismo que el mundo globalizado, es decir, la Inspección Laboral, el cual es el arma fundamental para poder evidenciar e impulsar el cumplimiento efectivo de las normas sociolaborales, teniendo peculiaridades en cada país.

Actualmente la Constitución Política de los Estados Mexicanos, que data de 1917, cubre en su legislación adecuadamente al trabajador, y en sí, a la relación laboral, es así que en su artículo 5¹⁷⁷, bajo la perspectiva de lo que es trabajo lícito se da una cobertura racional. El artículo 123¹⁷⁸ de esta Constitución, da el lineamiento de su legislación en torno a la Relación Laboral Mexicana, es interesante que en un solo artículo este inmerso una serie de disposiciones relativas al trabajo.

De hecho, los aspectos que realiza este artículo parte por determinar la jornada de trabajo, la condición del ambiente laboral, tanto en infraestructura como la relación de afectividad laboral, el tema de seguridad e higiene, el salario, ampliamente este último desarrollado, el sistema de apoyo a la vivienda y salud de los trabajadores, el sentido

¹⁷⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 5 de Febrero de 1917, Última Reforma D.OF 09-02-2012, Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscrición o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

¹⁷⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 5 de Febrero de 1917, Última Reforma D.OF 09-02-2012, Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

de irrenunciabilidad de los derecho emergentes para los obreros o trabajadores en general, específicamente en su párrafo XXVII, inciso h¹⁷⁹, del mismo artículo.

Una responsabilidad que asume el mismo Estado Mexicano, es ser quien aplique estas disposiciones legales al mundo laboral, por medio de las autoridades competentes, en torno a la jurisdicción, ya sea federal, gobiernos autónomos o locales, este criterio se traducirá ya en su normativa laboral.

Mencionar que el canon legal que tiende a precautelar el cumplimiento de la legislación laboral, está a cargo de la Constitución Política del los Estado Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo, la Constitución Libre y Soberano de México, la Ley Orgánica de Administración Pública, el Reglamento Interior de la Secretaria de Trabajo y el Manual General de Organización del Estado de México, así como otras disposiciones auxiliares.

Este listado de normativas, si bien forman parte de un cuerpo legal, a fin de dotar un instrumento legal a la Secretaria de Trabajo de México, afina elementos jurídicos para que la Dirección General de Trabajo, sea quien por medio de la Inspección Laboral de este país, verifique el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales.

Puntualmente, no puedo encontrar una norma que me derive a un sistema de Registro de Empleadores, propiamente dicha, si bien en México se rigen por Registros de Empresas e industrias, estas solo cumplen el registrarse ante alguna Cámara de Comercio, o por ejemplo en el Sistema de Información Empresarial Mexicano, paralelamente se le exige, conforme al marco regulatorio de este país, que las empresas deban cumplir con leyes tanto Laborales como de Seguridad Social, tanto en el ámbito local como federal.

¹⁷⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 5 de Febrero de 1917, Última Reforma D.OF 09-02-2012, Artículo 123 de la constitución de México. h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

De ahí que las empresas Mexicanas deben gestionar su incorporación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) y obtener su número de identificación patronal, simultáneamente la empresa debe registrar por lo menos a un trabajador, si es el caso. A partir de la incorporación de una empresa al Sistema Empresarial, este deberá pagar las contribuciones sociales en forma mensual y en forma bimestral, a un Sistema de Ahorro para el Retiro, pero cabalmente un Registro De Empleadores, como tal, no puede encontrar dentro de su normativa, tal como existe en Bolivia.

Volviendo al análisis de la Ley Federal de Trabajo, previamente consta estipular, en su artículo 132¹⁸⁰, menciona una serie de obligaciones de los empleadores, en donde no

¹⁸⁰ LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios; IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo; X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años; XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública; XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores; XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos; XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título. XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades; XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra; XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene; XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima; XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones

habla de algún Registro de estos, complementariamente se marca el sentido de sus prohibiciones de los empleadores, estos en su artículo 133¹⁸¹, como dando la otra cara de la moneda, también esta ley, da las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, centrando el sentido del rol de cada uno de estos en la relación laboral, plasmados en los artículos 134 y 135¹⁸².

En base a toda esta serie de prerrogativas y condiciones legales que rige la relación laboral del trabajador con su empleador y la función intermediaria del Estado, surge en el capítulo V, del título XI, de esta Ley Federal de Trabajo, un acápite, de lleno

indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores; XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI; XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV; XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador. XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

181 LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

182 LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción; VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio; VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo; IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley; X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas; XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada; IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; VII. Suspender las labores sin autorización del patrón; VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

dedicado a la Inspección De Trabajo, este enmarca condiciones y características de su labor.

Sin un margen de análisis apresurado, no encuentro alguna norma que diga, el sistema de Registro de Empleadores o empresas sirven como base de datos para que los Inspectores de Trabajo realicen una vigilancia eficaz y directa, con el dato dado en tales registros.

Sin alejarme del estudio de la Ley Federal del Trabajo, son diez articulados que van desde el artículo 540 al 550¹⁸³, dedicados a la Inspección de Trabajo, en su primer artículo, denota las funciones principales que hace a un Inspector de Trabajo, pero lo que forma su trabajo en esencia, es lo que menciona el párrafo I, es vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

De hecho, lo que diferencia esta norma con la nuestra, es que en su ley marco de trabajo establece parámetros de la Inspección de Trabajo, mientras que en la nuestra no menciona nada puntual, o dedicado un acápite especial, como sucede en la legislación Mexicana, si bien, la Ley de Trabajo de Bolivia da pequeños pincelazos en diversos artículos, no realza su importancia como tal.

Otra peculiaridad de la legislación Mexicana, es precisamente la forma de jurisdicción que competen a la realización de Inspecciones de Trabajo, ya que en su artículo 527, y 527-A¹⁸⁴, establece un grado de actuación de las autoridades federales y las locales,

¹⁸³ LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, TITULO ONCE-Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales-CAPITULO V- Inspección del Trabajo, Artículos: 540.- La Inspección del Trabajo sus funciones; **Artículo 541.-** Los Inspectores del Trabajo sus deberes y atribuciones; **Artículo 542.-** Los Inspectores del Trabajo sus obligaciones; **Artículo 543.-** Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo; **Artículo 544.-** Prohibiciones de los Inspectores de Trabajo; **Artículo 545.-** La Inspección del Trabajo y su jerarquía y organización; **Artículo 546.-** Para ser Inspector del Trabajo; **Artículo 547.-** causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo; **Artículo 548.-** Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales; **Artículo 549.-** En la imposición de las sanciones; **Artículo 550.-** Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

¹⁸⁴ LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: 1. Ramas Industriales: 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas

ya que estas últimas solo serán auxiliares en determinadas actuaciones al momento de realizar inspecciones concernientes a Seguridad e Higiene.

Lamentablemente la forma de realizar las acciones de inspección a una fuente de trabajo es igual en su procedimiento de inicio al de Bolivia, es decir, que solo a denuncia o de oficio se iniciaran las acciones correspondientes, es así como el artículo 542¹⁸⁵ lo establece. El margen de esperar a que se denuncie es muy lejano, ya que de alguna manera la situación económica que sufren los países de América Latina, afecta a los bolsillos de los más pobres o clase media para abajo, lo que hace que se conformen a esa situación de precariedad laboral, que les ofrecen, sin denunciarlo.

Son pocas las oportunidades cuando se lanza una Inspección de oficio, según **Martha Patricia Basilio González**¹⁸⁶, docente de la UNAM de México, que realizó una investigación de la Inspección de Trabajo de su país, así también describe un sistema de conciliación administrativo en primera instancia, donde se abarca solo a dar accesoriamente, a los empresarios, partiendo de sugerencias, cambios a los defectos que conlleve a violaciones a la norma laboral, después de una inspección, tal como dice el artículo 541¹⁸⁷ en su párrafo VI, de su ley laboral.

y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y, 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco. II. Empresas: I. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y, 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Artículo 527-A.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

¹⁸⁵ LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patronos; II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y V. Las demás que les impongan las leyes.

¹⁸⁶ PATRICIA Martha, GONZALES Basilio, "La Inspección del Trabajo en el Estado de México". Instituto de Investigaciones. Boletín N° 6, Enero-Junio 2008, www.juridicas.unam.mx, dato extraído el 27 de julio de 2011, Pág. 207-210.

¹⁸⁷ LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos.

Se nota, ciertas desproporciones de actuación en torno al control que debe establecerse, ya que la ley esta facultando a proteger a los trabajadores, y en torno a eso no se puede hacer alguna forma de prerrogativa a instancias de evidenciar violaciones a la leyes laborales, claro está viendo el grado, pero sancionando y obligando a reponerlas rápidamente, sin que solo se sugiera que se adecue a la norma, tal como sucede en esta parte de la Ley Federal de Trabajo de México.

En cierto margen, el sistema para realizar las inspecciones en México, son sumamente puntuales, ya que las principales ciudades de carácter industrial como ser Toluca, Cuatlitlan y Texcoco, son parámetros de mayor control, por parte de las autoridades laborales de México, según datos de una de sus agencias gubernamentales S.E.C.O.F.I., se tienen registrados, en un sistema de empadronamiento a 225.974 empresas, en los últimos 5 años, siendo un numero cuantioso y asumible para el compendio laboral de México.

Así mismo, la unidad de mano de obra haciende a 6.058.377 trabajadores, (estos datos dentro del ámbito formal), el carácter de dificultad que se tiene aún en este país, se subsume a la falta de personal y recursos suficientes para realizar una inspección completa, y acorde a las necesidades de la globalización.

Otro aspecto a resaltar, es que para formar parte del cuerpo de inspección de trabajo, las personeras aspirantes a este cargo, según el artículo 546¹⁸⁸, se pide que sean

sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo; V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y VIII. Los demás que les confieran las leyes. Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

188 LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Artículo 546.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere: I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Haber terminado la educación secundaria; III. No pertenecer a las organizaciones de

mínimamente técnicos en Derecho Laboral y Seguridad Social, aminorando la gran importancia y labor que en si desempeña su función.

Tocando ya el **Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral de México**, dentro de lo más relevante, sus articulados 13 y 14, mencionan las inspecciones ordinarias y extraordinarias. Las formas procedimentales en la inspección ordinaria, están dadas por las inspecciones periódicas, estas deben realizarse cada doce meses, en torno a una misma fuente o lugar de trabajo.

El papel de velar por el cabal sistema de cumplimiento de las disposiciones laborales, parte por tener un sistema activo y continuo en el desempeño de función de una inspección eficiente y eficaz de las fuentes de trabajo, es el Estado de cada país que debe partir por ese margen, en alguna medida, el trajín y cobertura que tiene la legislación Mexicana dota de inicio mínimamente a la inspección de trabajo con tales instrumentos, pero el factor falencia es la aplicabilidad.

3.12.2. LEGISLACIÓN DE PERÚ

El marco jurídico del Perú nace en su último Congreso Constituyente Democrático, convocado por un Gobierno Defacto, tras un autogolpe el año 1992, consecuentemente fue aprobada mediante el referéndum de 1993, es así que en su Título I, de la Persona y la Sociedad, Capítulo II, de los Derechos Sociales y Económicos, ubicando el artículos 2, inciso 15¹⁸⁹, y artículos 22 al 29¹⁹⁰ del Régimen Laboral.

trabajadores o de patrones; IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; V. No pertenecer al estado eclesiástico; y VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

¹⁸⁹ REPÚBLICA DEL PERÚ, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, 1993, Artículo 2.- toda persona tiene derecho a: inciso 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

¹⁹⁰ REPÚBLICA DEL PERÚ, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, 1993, Artículo 22º. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Artículo 23º. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo

Estas disposiciones se caracterizan por demarcar de antemano que el trabajo es un derecho y un deber, afirmando que el Estado Peruano en su estructura y competencia, tiene que promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajador.

Pero un afán y objeto es otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, si bien, su marco Constitucional también señala sobre las horas de trabajo, el tema del salario, derecho a la sindicalización, participación de las utilidades de las empresas, entre otros, el Estado está ahí para proteger debidamente la trabajador, el tema esta referenciado específicamente en su artículo 22¹⁹¹ y 23¹⁹², en los cuales resalta el derecho y deber que constituye el trabajo como la protección del Estado para la mujer y los niños en especial.

Si bien la redacción Constitucional esta dentro de los límites de la técnica legislativa, siendo que su terminología es general al momento de establecer la protección a los trabajadores y trabajadoras, haciendo una comparación con nuestra Constitución del

productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Artículo 24°. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. Artículo 25°. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Artículo 27°. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Artículo 28°. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. Artículo 29°. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

191 REPÚBLICA DEL PERÚ, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, 1993, Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

192 REPÚBLICA DEL PERÚ, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, 1993, Artículo 23°. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Estado Plurinacional de Bolivia, la forma de expresar la legislación laboral es más específica.

Ahora bien, al momento de revisar si tiene una Ley o Código Laboral, me encontré que la forma de control que se asume en el vecino país, directamente para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, tiende a tener una normativa específicamente del área, es decir que la forma de aplicar el control a la aplicación de las leyes sociales, es a través de una Dirección General de Inspección, sumida por su Ministerio de Trabajo, de carácter institucionalizada, la cual cuenta con su propia normativa, y diversas disposiciones auxiliares.

Es así que dentro de su panorama legal encontré la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, creada mediante Decreto Legislativo N° 910, de fecha 17 de marzo del 2001, compuesta de 35 artículos, y disposiciones complementarias para su aplicación.

Esta norma tiene como objetivo establecer la competencia, las facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita, como asesoría del Trabajador, en concordancia a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados también por el Perú.

El ámbito de aplicación de esta normativa está dirigida a jóvenes en formación, trabajadores, ex trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores, sean estos últimos personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, como sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales de carácter legal o convencional, de promoción y formación para el trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, sujetos al

régimen laboral de la actividad privada, así lo detalla el artículo 2¹⁹³ de esta Ley Peruana.

Su norma contiene aspectos de principios regentes sobre el carácter de una Inspección de Trabajo, inherentes a las formas de control, de acuerdo a un trabajo por la entidad delegada por el Estado, precautelando el debido cumplimiento de las normas sociolaborales. La norma presente, detalla características y objetivos de la Inspección de Trabajo, establecida en su artículo 3¹⁹⁴, donde agrega también, que la inspección de trabajo estará a cargo del Ministerio de Trabajo del Perú.

La inspección se realizara sobre puntos neurálgicos, los cuales son normativa laboral, seguridad y salud, promociones de trabajo, género, dedicada a la mujer y de igual manera a los menores con mayor énfasis. Se tiene una base de datos de los Empleadores, en términos sencillos, propietarios de empresas en los cuales tiene trabajadores en dependencia, hasta con cobertura a Trabajos Domésticos, a cargo del S.U.N.A.T., (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria del Perú).

Según mi investigación, se establece que en el caso de nuevos trabajadores o pensionistas, deben ser registrados en el T-Registro, así lo establece la Ley N° 8.374, Decreto Supremo 019-2006-TR, modificado por el Artículo 6 del Decreto Supremo 008-2011-TR. Estas normas refieren sobre las infracciones graves en materia de relaciones laborales, tales como, el no Registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de

¹⁹³ DECRETO LEGISLATIVO N° 910, de fecha 17 de marzo del 2001, Artículo 2.- Ámbito de Aplicación.- 2.1.- La Ley comprende a jóvenes en formación, trabajadores, ex trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores, sean estos últimos personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, como sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales de carácter legal o convencional, de promoción y formación para el trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, sujetos al régimen laboral de la actividad privada. 2.2.- El ámbito se extiende a las Cooperativas de Trabajadores y a sus socios trabajadores, y a las personas naturales o jurídicas que prestan servicios como agencias de empleo o de colocación de trabajadores del hogar y a los que laboran como trabajadores del hogar.

¹⁹⁴ DECRETO LEGISLATIVO N° 910, de fecha 17 de marzo del 2001, Artículo 3.- Principios Generales En la aplicación de la Ley se observan, especialmente, los siguientes principios rectores: a) Legalidad; b) Primacía de la realidad; c) Carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, reconocidos por la Constitución y la ley; d) Buena fe; e) Razonabilidad; y, f) Proporcionalidad en la sanción.

servicios, personal en formación, este Registro toma asta personal que realice pasantías, cosa que no toma en cuenta el Registro de Empleadores de Bolivia.

Otros aspectos técnicos del Registro Peruana, es que se incluye los datos de la modalidad formativa laboral, terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas, esto referido en su Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

Como mencione anteriormente la forma de verificar estos temas de violación a disposiciones laborales, está a cargo del Ministerio de Trabajo del Perú, pero no aclara debidamente en qué manera este Registro es usado por los Inspectores de Trabajo.

Así mismo, se refiere en su artículo 6¹⁹⁵ de su Decreto Legislativo N° 910, que las personas que pueden desempeñar la función de inspectores, pasa por los siguientes requisitos, el primero es ser nacional, el tener un título técnico y profesional, sin especificar de qué rama.

La Inspección de Trabajo del Perú, en sus funciones está la de ser conciliador, asesores en situaciones de seguridad e higiene, fomentando la capacitación en estos temas. También especifica la forma de Inspección, que puede ser tres, la primera, es programada o de oficio; segundo, especial o ha pedido de parte; por último, la Inspección a iniciativa del Inspector, de alguna forma cada uno tiene sus peculiaridades, referido este último en el artículo 16¹⁹⁶.

¹⁹⁵ DECRETO LEGISLATIVO N° 910, de fecha 17 de marzo del 2001, Artículo 6.- Perfil del Inspector, Garantías y Régimen Laboral.- 6.1.- La función inspectiva es desarrollada por los Inspectores del Trabajo quienes cuentan con grado académico universitario, con una sólida formación ética y moral, cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen independencia técnica y profesional. 6.2.- Los Inspectores del Trabajo son servidores públicos, que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Son contratados a plazo indeterminado, su ingreso es por concurso público que evalúe capacidades y méritos, el cual se efectúa de acuerdo al procedimiento de selección que establece el Reglamento. 6.3.- Para el cumplimiento de sus funciones, se garantiza su especialización y capacitación.

¹⁹⁶ DECRETO LEGISLATIVO N° 910, de fecha 17 de marzo del 2001, Artículo 16.- Tipos de Procedimientos Inspectivos. 16.1.- Los procedimientos inspectivos son: a) Inspección programada o de oficio. b) Inspección especial o a pedido de parte. c) Inspección a iniciativa del inspector. 16.2.- La inspección programada o de oficio, es aquella que se encuentra considerada dentro de la planificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, y tiene por objeto cumplir las funciones establecidas en el Artículo 5º de la Ley. La inspección programada puede ser de carácter general o específico. Si en los procedimientos inspectivos se detectaran infracciones a la normatividad laboral vigente, el empleador será sancionado con una multa establecida en el reglamento de la presente Ley. 16.3.- La inspección especial o a pedido de parte, es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, a la formación y promoción para el trabajo, o

Otro tema que llama la atención, es sus instancias de resolución de procesos laborales adecuados a la Inspección de Trabajo, ya que determina, así como el Derecho Administrativo, a que esta tiene dos instancias, una a cargo del Subdirector de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional, o funcionario que a sus veces, conoce y resuelve de los procedimientos en primera instancia.

Y en la segunda, está el Director de Prevención y Solución de Conflictos, o funcionario que a sus veces, conoce y resuelve los procedimientos en segunda instancia, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa, todo esto dentro de las acciones que pueda surgir, a partir de una contra demanda o queja por parte de un empleador o propietario de empresa que vio injusta la multa o infracción del Inspector.

Este último tema está en el artículo 18¹⁹⁷, se denota el carácter procedimental y algo burocrático que lleva inmerso esta normativa de inspección del Perú, la cual no solo es un simple referente, sino toma más acciones al momento de ser claro para su aplicación en su reglamentación.

Así mismo, esta norma no solo protege en términos de prevención y mantención de la norma laboral, ya que si es el caso, esta normativa dota de apoyo jurídico a

que se refiere a seguridad o salud en el trabajo, que requieran de una inmediata comprobación o que evidencien un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales. La inspección especial puede originarse a pedido del trabajador, de la organización sindical, del empleador, de la Autoridad Administrativa de Trabajo distinta a la inspectiva, de la Autoridad Judicial, o de tercero con legítimo interés y se efectuará con la participación del trabajador o su representante cuando estos lo soliciten, en caso de fuerza mayor que impida la asistencia del trabajador. En caso de extinción del vínculo laboral el pedido sólo puede efectuarse dentro de los treinta (30) días calendario de producido el cese. Si en los procedimientos inspectivos se detectara infracciones a la normatividad laboral vigente, el empleador será sancionado con una multa establecida en el reglamento de la presente Ley. 16.4.- La inspección a iniciativa del inspector se realizará sólo en los casos que exista hechos que pongan en peligro la integridad física, la salud o la seguridad de los trabajadores, conforme lo establezca el reglamento. Para esta inspección no se requiere la orden de visita autorizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Si en los procedimientos inspectivos se detectara infracciones a la normatividad laboral vigente, el empleador será sancionado con una multa establecida en el reglamento de la presente Ley. 16.5.- El reglamento determina los supuestos en los que el procedimiento de inspección tiene visita de re inspección, en cuyo caso, de no ser subsanado el incumplimiento, se duplicará la multa aplicada conforme el artículo 19^o numeral 19.3 de la presente Ley. 16.6.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, impone sanción económica, en caso se produzca obstrucción, abandono o inasistencia a alguna de las diligencias previstas en el procedimiento de inspección.

¹⁹⁷ DECRETO LEGISLATIVO Nº 910, de fecha 17 de marzo del 2001, Artículo 18.- Instancias: 18.1.- El Subdirector de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional, o funcionario que haga sus veces, conoce y resuelve de los procedimientos en primera instancia. 18.2.- El Director de Prevención y Solución de Conflictos, o funcionario que haga sus veces, conoce y resuelve los procedimientos en segunda instancia, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

trabajadores y ex trabajadores, mediante un defensor legal de oficio, tal como establece el artículo 26¹⁹⁸, dando un desarrollo de mayor alcance a la protección que otorga el mismo Estado a sus trabajadores, mediante una disposición legal que cubre de verdadera defensa al mundo laboral más inferior de la relación laboral, algo que no resalta la legislación inspectora de Bolivia.

Es obvio que las autoridades policiales son un elemento esencial de la colaboración de los inspectores de trabajo en el Perú, siendo este sistema de apoyo similar en todas las legislaciones. Así mismo, en esta ley, para ser completa, se constituye un presupuesto específico para este sector, tal como dispone las Disposiciones Complementarias del Decreto Legislativo N° 910, en su Acápito Tercero.

En ese afán de ser un poco más específico de la amplitud normativa de control de las normas sociolaborales en el Perú, se dieron otras disposiciones las cuales ponen, a la Inspección de Trabajo, en constante actualización, según el criterio de su región, es el caso del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Publicado el 29 Junio del 2001, siendo el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

Seguidamente se dio la Directiva Nacional N° 007-2004-MTPE/DVMT/DNRT, sobre lineamientos para la adecuación de los procedimientos de Inspección a las nuevas disposiciones en materia inspectiva, aprobada por la Resolución Directoral N° 007-2004-MTPE/DVMT/DNRT, del año 2004.

Continuo con otra modificación al Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, que por medio de la Ley N° 28292, publicado el 21 Julio 2004, se modificaron los artículos 2, 7, 8, 11, 16, 19, 21 y la Octava Disposición Complementaria, que trataba de las Facultades y deberes del

¹⁹⁸ DECRETO LEGISLATIVO N° 910, de fecha 17 de marzo del 2001, Artículo 26.- Área de Patrocinio Judicial Gratuito: El Patrocinio Judicial Gratuito está a cargo del Defensor Laboral de Oficio y tiene como función brindar el servicio de defensa legal de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral. Se incluye la defensa judicial de los derechos relativos a la seguridad social. El Reglamento establece los requisitos y límites para acceder a dicho servicio.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual hacia que se fusionare o creare los Órganos Y Dependencias que prevé la Ley 910, debiendo atender con inmediatez, oportunidad y bajo responsabilidad las solicitudes de inspección especial o a pedido de parte.

Posteriormente se puso en vigencia la Ley N° 28806, de fecha 9 de Febrero de 2006, el cual dota de nuevas disposiciones, y Deroga los Títulos I y II del Decreto Legislativo N° 910 y sus modificatorias. Así como, el Título Preliminar y los Títulos I y II del Decreto Supremo N° 020-2001-TR y sus modificatorias.

Esta última norma tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Sistema de Inspección del Trabajo del Perú, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo de su Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

La Inspección del Trabajo, se lo constituye en un servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden laboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

En estos último diez años el Perú ha puesto bastante atención a su forma de control de la normativa laboral o sociolaboral, para adecuarse a las exigencias del siglo, y de las preocupaciones que lleva el proteger al trabajador, cual sea su género, y su edad.

Se puede establecer con conocimiento total que la afectación cancerígena que hace al comercio informal está presente en el Perú a si como en Bolivia, lo que hace ver como las autoridades ponen mayor atención de ver políticas de prever el cumplimiento de las normas laborales, para que así, estos sean debidamente acatados sea cual sea su índole, refiriéndome a lo informal o formal del trabajo o negocio.

Si ponemos en balanza las normativas de Inspección Laboral que tiene Perú y Bolivia, de hecho es obvio que Perú ganaría, por un margen no tan alejado, no quiero decir que por tener mayores leyes en este sentido, el problema de la sociedad se solucionaría, sino que es evidente que se nota la acción mínima de actualizar sus normas de protección hacia los trabajadores, y lo más esencial, a ver que se cumpla la ley, por medio de esos mismos mecanismos jurídicos actuales.

3.12.3. LEGISLACIÓN DE CHILE

El sistema Chileno en cuanto a la preservación cabal de la normativa laboral es bastante, y compleja, ya que tiene peculiaridades puntuales, que en parte otorga mayores facultades al sistema de control que ellos utilizan, al momento de verificar si se cumplen las normas de trabajo.

Comencé verificando el panorama laboral normativo en la que se basa el Estado de Chile, es así, que en su Constitución Política, en el Capítulo III, donde están los

Derechos y Deberes Constitucionales, puntualmente en su artículo 19¹⁹⁹, inciso 16, determina la libertad de trabajo y su debida protección, estableciendo como otras constituciones la labor del Estado, en su inciso 18, la vigilancia para el adecuado ejercicio del Derecho a la Seguridad Social y Trabajo, en diversas instituciones, ya sea privadas y públicas.

Se habla también, en este mismo artículo, sobre temas sindicales, como la autonomía de estas, la no discriminación, dando un pantallazo protector primordial de la legislación sociolaboral. Así mismo esta Constitución otorga acciones protectoras, a fin de, si son vulnerados estos derechos el afectado puede dirigir un acción judicial directa, así lo refiere el artículo 20²⁰⁰.

Si bien, tiene esa misma característica Constitucional que las que ya hemos revisado, la peculiaridad es que, reprime a su texto, a simples temas generales sobre la juricidad laboral a proteger, diferenciándose de la Constitución nuestra, que esta desmenuzando palabras, factores normativos laborales, que de alguna manera clarifica alcances de una norma Constitucional.

¹⁹⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE CHILE, Santiago, ACTUALIZADO A OCTUBRE DE 2009, Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas: Inc. 16^o. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley. 53 La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso; Inc. 18^o. El derecho a la seguridad social. Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social:

²⁰⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE CHILE, Santiago, ACTUALIZADO A OCTUBRE DE 2009, Artículo 20. El que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales, sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1.^o, 2.^o, 3.^o inciso cuarto, 4.^o, 5.^o, 6.^o, 9.^o inciso final, 11.^o, 12.^o, 13.^o, 15.^o, 16.^o en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19.^o, 21.^o, 22.^o, 23.^o, 24.^o y 25.^o podrá ocurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes. Procederá también, el recurso de protección en el caso del No. 8. del artículo 19, cuando el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación sea afectado por un acto u omisión ilegal imputable a una autoridad o persona determinada.

Lógicamente al tener un lineamiento Constitucional, en la que se basa un Código Laboral, Chile el año 2001, recientemente actualiza su Código de Trabajo, con 531 artículos y sus 22 Disposiciones Transitorias, así mismo se tiene el apoyo de otra norma titulada “Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo”, como D.F.L. N° 2, que data de 1967, aplicables para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social Chilena, disponiendo la reestructuración y fijación de funciones de la Dirección del Trabajo. Es precisamente en esta última norma que nos habla del medio a usar para verificar el cumplimiento de las normas laborales.

El mundo jurídico en Chile, en materia laboral, tiene un fuerte intervencionismo Estatal, por la misma evolución económica y tecnológica que hoy caracteriza al vecino país, de algún modo el tipo de legislación laboral, incurre más bajo la verificación de sus industrias, empresa, sean públicas o privadas, para ser más claros, dentro del sector formal Chileno, si bien el Ministerio de Trabajo, de este país, tiene un evolución autónoma dentro de la legislación, como peculiaridad, está perjudicando, según tratadistas Chilenos, en el desenvolvimiento adecuado del sistema de control de las normativas laborales.

Si bien, estas disposiciones normativas, mencionadas párrafos antes, han dando un carácter bipolar o mixto de control y protección a la legislación laboral, el Estado Chileno asume la aplicación efectiva de dichas normativas, lo que hace, a exigir la construcción de un entramado institucional público que logre dicho objetivo, dentro de lo que compete a una norma sociolaboral.

Comencemos analizando el Código Chileno, en su libro II, que trata de la protección de los trabajadores, en su Título I, Normas Generales, partiendo del artículo 184 al 211-

J²⁰¹, refiere las obligaciones de los empleadores de velar por la vida, salud física, psíquica, del trabajador. También se faculta a la Dirección de Trabajo del Ministerio del mismo rubro de Chile, la tarea de registrar a Empresas, Sindicados, y Personas Intermediarias del Ámbito Laboral.

El mecanismo jurídico de Chile, en cuanto a la materia laboral, ha presentado primero, un sistema de inspección similar a la de otros países, que trata de prever el cumplimiento efectivo de las disposiciones de trabajo, que viene a precautelar a los empleados, y a seguir un tema de actuación puntual de los empleadores.

Es así, que la Dirección de Trabajo Chileno, está facultada para que reciba primero un sistema de Registro de tres actores laborales, los cuales son: los Sindicatos, Empresa de Servicios Transitorios, este último hace a empresas que son subcontratadas por otras, en los cuales toman personal dependiente para trabajos eventuales, y por último esta los Intermediarios en Trabajos Agrícolas, pero también está el registro de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de las empresas.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Chileno, establece que en toda empresa, en que trabajen más de 25 personas, y en cada faena, agencias o sucursales que tuviera, debe organizarse un comité compuesto por seis representantes de los trabajadores, elegidos por votación (tres titulares y tres suplentes), y seis designados por la empresa (tres titulares y tres suplentes), que tendrán por objeto verificar la higiene y seguridad laboral.

Cada vez que se constituye este comité, debe preparar un acta de constitución y entregarla a la Dirección del Trabajo, su vigencia es de dos años y finalizado dicho

²⁰¹ CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE, actualizado hasta octubre de 2011, FIJA EL TEXTO REFLUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO II, TÍTULO PRELIMINAR, LIBRO II: DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES, Título I NORMAS GENERALES.

plazo deben realizarse nuevas votaciones y actualizar los representantes del comité ante la Dirección del Trabajo. Este tipo de Registro de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad tiene carácter obligatorio para empleadores, aclarando que no se establece si hay otro tipo de registro de empresas o empleadores, propiamente parecido a la nuestra.

Así mismo, este Registro tiene carácter vinculante al momento de realizar un despeño de sus acciones o actividades económicas, puesto que tiene a trabajadores dependiente en sus filas, los cuales trabajan bajo una característica diferente.

Avanzando en este análisis, la Dirección de Trabajo de este país, básicamente dota al área de Inspección laboral de funciones primarias y auxiliares. Las primarias son la fiscalización de la legislación laboral y previsional, que consiste básicamente en un progresivo e incesante aumento de las funciones de la inspección del trabajo, habiendo que cada nueva norma legal laboral tenga una referencia obligatoria para la sociedad y organismo público como privados.

Y las funciones auxiliares, están enmarcadas en ser de conciliación y mediación, registro, y la fe pública. Es pues que la función de mediación y conciliación, es típica en todo el sistema latinoamericano de trabajo, evitando así conflictos laborales entre empleador y empleado.

Al tener una falta grave a la norma laboral, por parte de un empleador, está dentro de las acciones de la inspectoria, de ser parte denunciante ante los tribunales de justicia chilena en materia de trabajo, como ya mencione, el sistema de Registro alcanza a tres actores, los Sindicatos, Empresas de Servicios Transitorios y a Intermediarios de Trabajo Agrícola.

La Fe Pública, hace referencia a un tema similar al que está en nuestra legislación laboral, ya que, los informes, y otros temas administrativos, constituyen un elemento probatorio a posteriores acciones judiciales.

Básicamente, todas estas funciones se atribuyen bajo un criterio de libre interpretación de la norma laboral, ya que las autoridades Inspectoras dependientes de la Dirección de Trabajo de Chile, en su Código de Trabajo, establecen en su Libro V, Jurisdicción Laboral, Título Final, de la Fiscalización, de las Sanciones y de la Prescripción, en su artículo 505²⁰², la facultad, a que por medio de un análisis pragmático racional de la norma, este saque una interpretación de las disposiciones laborales, de las cuales emitirá un “Dictamen”.

Es precisamente este Dictamen, emanado al momento de resolver sobre una violación de la norma laboral, sirve como aplicación general, referente, e individual de un caso concreto. Posteriormente esta pasa a otra instancia, ya de carácter judicial laboral, la cual resolverá con mayor énfasis, en la jurisprudencia, ese conflicto laboral, también este órgano fiscalizara las acciones y resoluciones dictadas por los Inspectores de Trabajo.

A simple vista, estas facultades son relevantes, ante un sistema como el nuestro, donde la interpretación de la norma está a cargo del Tribunal Constitucional, mientras tanto, el sistema Chileno dota esta peculiar facultad a otras entidades como la Contraloría General de la República Chilena, Servicios de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, es así que viste a la Institución Laboral de una autonomía de aplicación e interpretación de

²⁰² CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE, actualizado hasta octubre de 2011, Art. 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen. Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.

normas sociolaborales, con el objetivo de agilizar pronto socorro y solución ante vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

Pero como en este mundo nada es perfecto, esta peculiar forma de aplicar la inspección, al momento de verificar el cumplimiento de las normas laborales, se entra en una lucha de jurisprudencias, al revisar los dictámenes de los inspectores, por parte del juez Chileno.

Simplemente este puede resolver su inaplicabilidad para un determinado caso pero no deja de lado su posible antecedente general para otro caso, es decir, que sucede que hay conflictos judiciales sobre la aplicabilidad exacta de la interpretación de la norma, ya que para las autoridades judiciales Chilenas, la inspección de trabajo no aplica adecuadamente la interpretación a temas concretos.

Es un tema a discusión en este país vecino, pero que sin embargo sigue aplicándose este sistema mixto de control y resolución de temas laborales, en cuanto a la aplicabilidad de su norma.

Otro aspecto específico, es que en su ley Orgánica de la Dirección de Trabajo, en su artículo 56²⁰³, se requiere que los funcionarios en general de esta dirección, tengan

²⁰³ LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, D.F.L. Nº 2, de 1967, Artículo 56. Sólo podrán ocupar los cargos que se indican las personas que cumplan con los requisitos que a continuación se señalan: a) Director del Trabajo; Subdirector del Trabajo; Jefe del Departamento Jurídico; Abogado Jefe de Sección o Abogado del Departamento Jurídico; de las Asesorías Jurídicas de las Inspecciones Provinciales; de la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, y de las Comisiones Mixtas de Sueldos; Abogado. 87 b) Jefe de los Departamentos de Inspección, Organizaciones Sindicales y Administrativo; Inspector, Contador Colegiado y funcionario, respectivamente, con 3 o más años en el Servicio o persona que tenga título profesional universitario otorgado por universidad del Estado u otra reconocida por éste, o que haya realizado estudios universitarios completos y que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en las materias específicas de dichos cargos. c) Jefe del Departamento de Negociación Colectiva y Presidente de la Junta Permanente de Conciliación de Santiago; Licencia Secundaria. 88 d) Contralor Jefe: Inspector que se haya desempeñado como Inspector Provincial o en cargos equivalentes o superiores a lo menos durante una año, o Abogado con 3 o más años de antigüedad en el Servicio. e) Contralores: Inspector. f) Jefe de la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones; Contador-Auditor colegiado o persona que tenga título profesional universitario otorgado por universidad del Estado u otra reconocida por éste, o que haya realizado estudios universitarios completos y que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en las materias específicas de dicho cargo. g) Jefe de la Oficina de Estudios, Organización y Métodos; Inspector con 3 o más años en el Servicio. h) Jefe de la Oficina de Relaciones Públicas; Periodista colegiado. i) Jefe de la Unidad de Contabilidad Sindical del Departamento de Organizaciones Sindicales; Jefe de la Unidad de Presupuesto del Departamento Administrativo; Contador colegiado. j) Economista y Estadístico de la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones. Título profesional universitario otorgado por universidad del Estado o reconocida por éste o persona que demuestre especial

título profesional, básicamente en Contaduría y Abogacía, este tema es ya más específico que las otras legislaciones que estudiamos anteriormente.

Para finalizar, en el estudio de la legislación Chilena, no se encuentra en aspecto propio, el uso de Registros para realizar las inspecciones de trabajo, es decir, si de algún modo su norma les indique a tener una base de datos que les sirva de referencia para poder realizar la inspección de trabajo a industrias, para verificar su idoneidad en cuanto a la aplicación de las disposiciones laborales.

3.12.4. LEGISLACIÓN ARGENTINA

La forma como se mueve el sistema fiscalizador laboral de Argentina es muy interesante, sin apartarse de los cánones estipulados por la Organización Internacional de Trabajo, y continuando con las mismas características de Inspección de Trabajo, de los países mencionados anteriormente, la República Argentina, se simiente en fortalecer de mejor manera su protección al trabajador, teniendo claro el rol protagónico que le atribuye su misma constitución que recientemente fue actualizada el año 2004.

El marco Constitucional Argentino establece en sus artículos 14 y 14 bis²⁰⁴, el asegurar al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor, jornada adecuada de trabajo,

experiencia o conocimientos técnicos en la materias específicas de dichos cargos. k) Especialista en Organización y Métodos: Inspector. l) Para ingresar a los demás cargos del Escalafón Administrativo: Sexto año de Humanidades rendido o estudios equivalentes calificados por el Ministerio de Educación Pública.

²⁰⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA NACIÓN ARGENTINA, Santa Fe, 22 de Agosto de 1994, Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

salario mínimo, participación en las ganancias, entro lo principal, pero que ya menciona una forma de Registro, de la representatividad Sindical.

También se integra lineamientos claros sobre temas como la condiciones dignas y equitativas de labor, jornada de trabajo, salario, participación en las ganancias de las empresas, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical, el papel del Estado, que otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable, siendo un sistema de seguro social obligatorio, jubilaciones y pensiones móviles, la protección integral de la familia, entre lo más sobresaliente.

Recordar que el sistema Argentino territorial esta bajo una legislación Federal, la cual aplica a que cada provincia o región tenga normativas propias, pero bajo los criterios de la Constitución de su país.

Con el antecedente Constitucional, se da el surgimiento de la norma específica, dentro de los tipos de control de trabajo, se sanciona el año 2004, la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877. Esta Ley ratifica algunos rasgos del sistema laboral común de Argentina, y se vincula las normas internacionales ratificadas en materia de administración e inspección del trabajo, en la cual novedosamente, se aplica técnica de Reenvío de sus disposiciones, al momento de resolver y aplicar un acto de Inspección Administrativo, cosa que no es descrita específicamente en disposición normativa laboral de control y fiscalización de Bolivia.

Encontré algunas referencias normativas sobre aplicación de una especie de Registro de los trabajadores, como de los empleadores, una de estas es la Ley N° 24013,

denominada Ley de Empleo, del año 1991, el cual en su artículo 8²⁰⁵ y 19²⁰⁶, establece que el empleador debe Registrar al trabajador, al momento de suscribir el contrato, algo parecido a lo hecho en Bolivia, cuando se visa o presenta el contrato en el Ministerio de Trabajo, para su reconocimiento y valides, bajo sanción si no lo hace.

De alguna manera este Registro compete también a los sindicatos, similar a lo que en Bolivia se hace, para que este tenga un reconocimiento legal. Este registro también tiene la función de ser un apoyo al momento de realizar los controles y fiscalizaciones a los empleadores o empresas, esto a cargo de su Ministerio de Trabajo.

Pero, así como la autonomía federal es característica de la republica de Argentina, en una de sus provincias, como Buenos Aires, tiene una norma específica sobre el sistema de Registro de Empleadores, basada en su Decreto N° 625/09, el cual tiene por objeto el “Registro de Empleadores On Line”, similar a el criterio practicado en Bolivia.

Casualmente esta disposición se da en el año 2009, es en la misma gestión que se lanza en Bolivia un sistema nuevo de Registro, este Decreto de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires esta en las Leyes N° 120 y N° 265 y el Expediente 27.780/2009.

205 LEY Nº 24013, Denominada Ley de Empleo de Argentina, del Año 1991, ARTICULO 8 - El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

206 LEY Nº 24013, Denominada Ley de Empleo de Argentina, del Año 1991, ARTICULO 19.- El Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la organización, conducción y supervisión del Sistema Único de Registro Laboral, a cuyo fin tendrá las siguientes atribuciones: a) Coordinar las acciones de los organismos mencionados en el artículo 18 inciso a) de modo de obtener el máximo de uniformidad, celeridad y eficacia en la organización del sistema; b) Elaborar el padrón único base del Sistema Único de Registro Laboral, con los datos existentes en esos organismos y los que surjan de los nuevos empadronamientos; c) Aprobar los formularios de inscripción de los obligados al registro; d) Disponer la habilitación de las distintas bocas de recepción de las solicitudes de inscripción de los obligados al registro sobre la base de las oficinas existentes en los mismos organismos; e) Disponer la compatibilización y posterior homogeneización de los sistemas y procedimientos informáticos de registro a fin de establecer un sistema integrado; f) Disponer el adecuado, inmediato y exacto conocimiento por parte de esos organismos, de los datos que conforman el Sistema Único de Registro Laboral, facilitando sus respectivas tareas de fiscalización y ejecución judicial; g) Diseñar y hacer aplicar la boleta única de pago de aportes y contribuciones emergentes de la relación laboral, con excepción de las obras sociales. Por este último concepto, y con fines informativos solo constará la fecha y la institución recaudadora del pago correspondiente al mes anterior de que se trate; h) Establecer el código único de identificación laboral. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará el funcionario que ejercerá las atribuciones enumeradas, fijando su jerarquía y retribución.

Específicamente la Ley 265, trata de la competencias de la autoridad administrativa del trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, que en su Art. 2º Inc. d) tiene entre otras funciones la de llevar un Registro de Empleadores, y la Ley 120 denominada Ley de Empleo de la Ciudad, busca contar con una información que del Registro se extraiga, que servirá para monitorear la evolución del mercado formal de trabajo en la Ciudad.

Su jurisdicción de aplicación solo está dentro de la ciudad de Buenos Aires, y se comprendía a los que ya estaban registrados en la edición anterior, como los nuevos. El sistema de inscripción es similar al nuestro, ya que se inicia el procedimiento por medio de la pagina web de su entidad laboral local, una vez llenado los datos requeridos, se debe imprimir un tipo de formulario, que posteriormente será requerido por la autoridad para consolidar su Registro.

Los datos requeridos para ingresar a este tipo de Registro son: filiales de la empresa, domicilio legal, datos de empleados y tipo de contrato, cuadro de discapacidad, lugar de residencia de los empleados, nacionalidad y nivel de instrucción de los empleados, establecimientos ubicados en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, actividad del establecimiento y cantidad de empleados, se nota que los requerimientos son más claros en su alcance y exigentes en su descripción, cosa que no pasa con el registro propio de Bolivia.

Este trámite completamente tiene carácter gratuito, y practicado anualmente, pero habilitado en caso necesarios durante toda la gestión para el empleador, y como se vio es ágil, ya que se usa de manera adecuada el sistema del internet, para evitar colas, todo este trámite está a cargo de la Subsecretaría de Trabajo y Registro de Empleadores de la jurisdicción de Buenos Aires.

Si evaluamos la similitud de funciones con nuestro país, podría decir, que esta es compartida, en cuanto a su aplicabilidad, pero de alguna manera en la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877, se dispone que los inspectores de trabajo usen y realicen la verificación del Registro debido, asta también resalta el papel de control de ellos mismos o su dependencia, todo para ver la funcionalidad de la aplicación de las norma sociolaborales.

Otra variante de la forma de cómo se practican los mecanismos del control de la aplicabilidad normativo laboral, es que, las autoridades llamadas a realizar esta función son llamadas Policía Laboral, que simplemente son los Inspectores de Trabajo, pero que en la Argentina se los denomina así, precisamente por su función permanente de vigilancia.

La formación de gobierno federal, genera jurisdicciones federales autónomas, conformadas por veintitrés provincias y la capital del país, que conviven con el sistema federal de alcance nacional. En cada una de ellas hay alguna instancia administrativa que tiene asignadas las funciones de los Servicios de Inspección del Trabajo.

Estas tienen las funciones adheridas a un Organismo Central, que es el Ministerio de Trabajo, bajo su dependencia específica, aplicando las formas de organización y los cometidos de las administraciones del trabajo, desde la perspectiva internacional, modernizándose desde el 2004, contemplado los Convenio 150 y en la Recomendación 158, sobre la Administración del Trabajo.

El marco de la Ley de Ordenamiento Laboral, incluye un Título específico sobre la Administración del Trabajo, que se divide en Tres Capítulos. El primero, se refiere a la inspección del trabajo, rediseñando el sistema preexistente de inspección del trabajo, que busca crea un Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social,

que tiene como funciones específicas la del control y fiscalización del cumplimiento en todo el territorio del país de dos tipos de normas, la primera son las Normas comunes de trabajo, y segundo de normas de la seguridad social.

Si bien, esta característica no se separa del objeto mismo de una inspección laboral, en Bolivia no se aplica parámetros de modernización, a pesar de contar con disposiciones jurídicas que están actualizadas, pero que no cuentan con un sistema de control de la misma calidad, necesarios para este siglo.

Un tratadista Argentino de nombre **Pablo Arnaldo Topet**²⁰⁷, realizó un análisis a este sistema policial laboral, el cual describe un tipo de sistema vertebral, partiendo de una Autoridad Administrativa del Trabajo a nivel Nacional, con la participación de autoridades provinciales y de su capital del país, los cuales describe principios que se enuncian para el funcionamiento concreto de la inspección laboral, abarcando corresponsabilidad, coparticipación, cooperación, y coordinación, este tipo de razonamiento es esencia de su norma laboral controladora y fiscalizadora.

Para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional de legislación laboral, se precisa que en sus distintas jurisdicciones dicten normas de igual tenor, a las de la ley federal, un ejemplo claro es la ciudad Autónoma de Buenos Aires, que alcanzado avances en este tema.

En el último quinquenio Argentina amplió la plantilla de inspectores y se creó una instancia gubernamental específicamente afectada al fenómeno de la falta de Registro, lo que significaba, una búsqueda especial a trabajadores de la área informal, que bajo estudios, estos eran los más explotados, caso trabajadores migrantes. Para el 2004, el

²⁰⁷ TOPET, Arnaldo Pablo, "La Inspección del Trabajo en la Republica de Argentina. Informe Anual y Algunas Reflexiones Particulares", Revista Latinoamericana de Derecho Social, Nº 6, Argentina, Enero-Junio 2008, Pág. 165-186.

cuerpo de inspectores del Servicio Federal de Inspección de Trabajo superaba los 300 funcionarios, que se desempeñan en diferentes lugares del país, de alguna manera todavía insuficiente para toda la republica de Argentina.

Cada vez más, la inspección del trabajo Argentina se orienta a un control sostenido de los empleadores, y a lograr, ante la detección de trabajadores en una situación irregular, para así tener una efectiva incorporación de dichos trabajadores al sistema de la seguridad social.

Las Administraciones Provinciales que siguen este tipo de ordenamiento presentan, en sus informes, un número considerablemente menor de infracciones y sanciones, sin embargo, la efectividad de dichos servicios puede medirse considerando el ítem específico de trabajadores Registrados, como consecuencia de la acción inspectiva, aun más, el régimen de infracciones y sanciones se encuentra regulado en su Ley N° 25.212, sancionada el año 2000, que forma parte de un mundo normativo actual.

Es evidente que nuestra legislación no se compara a esa actualización normativa, mucho menos renovación parcial de dichas normas, menos estar bajo criterios pragmáticas de los convenios laborales internacionales, tanto en la legislación normativa como técnica administrativa laboral.

3.12.5. LEGISLACIÓN URUGUAYA

La coyuntura en la que se desamueble la legislación laboral Uruguay tiene un carácter asistemática, fragmentaria y puntual, tal como lo denomina ***Ermida Uriarte Oscar***²⁰⁸,

²⁰⁸ ERMIDA Uriarte Oscar, "La Nueva legislación laboral Uruguaya", Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de la República de Uruguay, Artículo Labor de Abril del 2006.

ya que las leyes, disposiciones normativas son sueltas, no hay de hecho, un Código del Trabajo, ni siquiera una ley general del trabajo, pero si un Código Procesal Laboral.

Pero sin ánimo adelantar criterios, describo su legislación actual, en su Constitución Política, la parte Social, dedicado al Trabajo, está en sus artículos 36²⁰⁹, 53 al 56²¹⁰, donde pone el referente supremo de su país a momento de aplicar disposiciones diversas para regir temas laborales, especialmente dedicados a trabajo marítimo.

Si bien su norma Constitucional no se aparta de parámetros generales de protección, que son comunes, resaltando la protección que se da a las mujeres y menores de edad, ahora también, describe que la ley laboral es el amparo de los trabajadores, ya que se dedica a describir el ambiente en el cual debe trabajarse, como el deber del empleador a sumir una especie de tutela para su empleado.

Por tal aspecto, el principio protector se fortalece a un amplio margen a la creación doctrinal y jurisprudencial de Uruguay, si bien, este sistema tiene esta déficit de un canos puntual en metería laboral, como un código o ley central, se da en mayor proporción la tarea y legisladores, los cuales tienen que resolver temas diversos, ya que se contiene muchas lagunas, dando la tarea de llenar tales vacios.

Según Ermida Uriarte Oscar, el Derecho Laboral Uruguayo practica un bis sistema, que es **heterónoma**, es decir, desde afuera de las partes, y practicada por el Estado. La

209 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE URUGUAY, 1997. Artículo 36. Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes.

210 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE URUGUAY, 1997. **Artículo 53.**- El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica. **Artículo 54.**- La ley ha de reconocer a quien se hallará en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado. **Artículo 55.**- La ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo. **Artículo 56.**- Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuados, en las condiciones que la ley establecerá.

otra, es la **autónoma**, ejercida por la propia parte que necesita protección, o sea el trabajador, de alguna manera es el formato sobre la que se basa el sistema de acatamiento y cumplimiento de las normas sociolaborales de este país.

La diferenciación con Bolivia es obvia, partiendo que nuestra legislación parte de un sistema unitario en mayor parte de las normas laborales, a pesar que se tienen otras disposiciones normativas dispersas, otro factor diferencial con Uruguay, es que el Estado está en constante deber de establecer un rol vigilante, para primero, ver que se cumpla las normas sociolaborales, y ver sus defectos para poder subsanarlas, así como sus vacíos de control y funcionalidad legislativa laboral.

Antes del 2005, Uruguay no tenía desarrollada una política laboral activa, probablemente porque se consideraba que la mejor política laboral, sería si se mejoraba la política económica de mercado, amparados en un criterio denominado efecto derrame, esperando que las consecuencias alcancen y influyan en su materia sociolaboral.

Pero se implementó un sistema netamente activo en cuanto políticas sociolaborales, siguiendo con su dispersión normativa, es que mejora su estructura estatal a cargo de temas laborales, es ahí, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay se pone con mayor eficiencia y eficacia la ejecución, control y evaluación de las políticas, planes y programas de empleo y la formación profesional de los funcionarios y de trabajadores, las prestaciones sociales y alimentario nutricionales y la Seguridad Social.

Tales lineamientos a desarrollar estaban influenciados por un ámbito regional integrado en materia laboral y de Seguridad Social a nivel del marco del MERCOSUR y América latina.

En cuanto al control efectivo de la aplicabilidad normativa, está el sistema de Registro que usan en Uruguay, pero este tipo de registro a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente de la Dirección Nacional Inspectoria General del Trabajo y de Seguridad Social, en la Sub Inspectoria General de Trabajo y de Seguridad Social, en la División de Documentación y Registro, que brinda al empleador o trabajador, la posibilidad de acceder al contenido de la mayoría de los documentos que se remiten para su inscripción. Tal como dispone su Decreto N° 680/77, de 6 de diciembre de 1977, adecuado a las disposiciones de los Convenios Internacionales del Trabajo N° 81 y N° 129, ratificados por Uruguay.

Sin separarme del tema de Registro, pero abriendo un paréntesis, la referida norma, establece la esfera de actuación de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social Uruguayo, todos los establecimientos y locales de trabajo, de propiedad de particulares, fueren éstos personas físicas o jurídicas, y sea cual fuere la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la actividad y su finalidad o no de lucro, están bajo la vigilancia Estatal, para verificar si acatan las normas sociolaborales.

Actualmente, este criterio y por una ley posterior, la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, extendió su competencia a la Administración Central, Gobiernos Departamentales, entes Autónomos, Servicios Descentralizados y personas de derecho público, no estatales, respecto de las materias de seguridad, higiene, condiciones ambientales de trabajo y salud laboral en general.

Ahora bien, volviendo al tema de Registro, básicamente alcanza al empleador, tanto empresas nuevas, con personal dependiente, los cuales deben presentar planilla de trabajo y libro de trabajo, y si no cuentan con trabajadores en subordinación, solo un libro de trabajo.

Entre otros temas también se debe registrar la renovación anual de planilla, renovaciones anticipadas de planillas de trabajo por cambios de domicilio, cambios de socios, clausuras de empresas, notificaciones y vistas de expedientes, recepción de documentos intimada en expedientes o por actas de inspección, pago de multas recaídas en expedientes, asesoramiento en materia laboral, atención de acuerdos voluntarios entre trabajadores y empleadores, previo asesoramiento al trabajador, entre lo más relevante.

Como se ve, su marco de actuación en esta dependencia es amplia, en cuanto a solo Registro, pero la observación es, que propiamente no solo se Registra al Empleador, sino a los mismos trabajadores, en cierta forma en Bolivia, el tema está a cargo de una dependencia paralela o diferente a la de Inspección de Trabajo, cosa que en Uruguay el tema de registro y planillas, entre otras, está bajo una Dirección Única de Inspección.

En cierta forma esta Dirección Única de Inspección, será la que tendrá un apoyo al momento de verificar y certificar a un Empleador, si cumple o está inscrito en sus Registros, como manda sus normas laborales, todo para un excelente servicio de vigilancia coordinada.

Aparte también se contempla otros tipos de Registro como de los Convenios Colectivos, Sindicatos y Asociaciones Patronales, elecciones de sindicatos y cajas de auxilio, seguros convencionales de enfermedad, y delegados sindicales. Para ser más claro, la estructura de La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social de Uruguay, se divide en cuatro divisiones y una oficina para recepción de denuncias y asesoramiento a trabajadores, específicamente, la **División Jurídica, que** proyecta las Resoluciones relativas a los expedientes que se procesan en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

En tercer aspecto esta la División Documentos de Contralor, que se encarga de los Registros, la documentación laboral que deben llevar las empresas (Planilla de Trabajo y Libro de Registro), y la **División Inspectiva en Condiciones Generales del Trabajo**, encargada de velar por el cumplimiento de las normas en materia laboral, la que también vigilar el cumplimiento y su aplicación, relativas a las condiciones generales del trabajo y a la protección de los trabajadores.

Esta también el controlar los medios y recaudos exigidos por la legislación en materia laboral y de la Seguridad Social, así como el cumplimiento de las normas relativas a salarios, categorías ocupacionales, grupos de actividad y demás normativa vigente, como facultad común esta el asesoramiento a trabajadores y empleadores en condiciones generales del trabajo.

Por último está la División Inspectiva en Condiciones Ambientales de Trabajo, encargada de velar por el cumplimiento de las normas referidas a las condiciones de seguridad y salud laboral. Así también se dispone una oficina específica para la recepción de **Denuncias, así como para dar Asesoramiento, donde si se denuncia una violación a la norma laboral, el Inspector bajo el amparo de la ley, queda prohibido de revelar el nombre del denunciante.**

Para terminar esta parte, un tema es la formación profesional que tiene los inspectores de trabajo de Uruguay, que por regla Estatal, se da bajo un concurso de Oposición y Mérito, lo que ha incrementado el nivel inspectiva propiamente dicha, como en su asesoría legal.

Lo que quiere decir, que el perfil de un inspector de trabajo esta no solo caracterizado por profesionistas en Derecho, sino por otras ramas anexas, pero que tiene carácter

técnico, todo para optimizar la protección de los Derechos Laborales, en armonía con el Decreto 30/03 relativo a las normas de conducta en la Función Pública que tiene este país.

3.13. PROYECTO DE LEY LABORAL EN BOLIVIA

En la revisión de normativas encontré el Anteproyecto de nuestro país, claro está, en Materia Laboral, esta propuesta emitida por parte del Ministerio de Trabajo, el año 2009, para un **Código de Trabajo**²¹¹, con criterios novedosos y complementarios, que a una vista general está dentro de las exigencias del siglo, pero que hasta hoy se sigue en discusión entre personeros del Estado como de la Central Obrera Boliviana.

En estudio de este proyecto, me encontré con articulados, que de alguna manera se asemejan al objetivo de esta Tesis, pero a un análisis profundo, siguen teniendo carácter muy general y repetitivo de procedimientos administrativos viejos, aún practicados por la norma actual, que en referencia solo están dispersas, y se las junta en este nuevo Código aún no consensuado.

Es así, que en el artículo 188, de este proyecto de Código Laboral, se intima a realizar Inspecciones periódicas o de oficio, en temas de verificación de si una empresa contiene trabajadores en dependencia, si estos están a contrato a plazo fijo. En este primer artículo controlador se menciona que esta tarea estar acaro del Ministerio de Trabajo, sin especificar direcciones o áreas, de esta.

²¹¹ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL DE BOLIVIA, "ANTEPROYECTO DE NUEVO CÓDIGO DE TRABAJO", 30 de noviembre de 2009. www.mintrabajo.gob.bo, dato extraído el 15 de mayo de 2011. Pág. 59.

Otro criterio que rescato, es que se mantiene la concepción de empresa, haciendo solo a esta las inspecciones, este tema tiene que ser ampliado, ya que las denominaciones de rubros donde se encuentra trabajadores en dependencia es amplia, sea a plazo fijo o indefinido, es necesario se practiquen a toda forma de trabajo o rubro las inspecciones, ya que el objeto es velar por los derechos de los trabajadores en subordinación o dependencia.

El carácter de tiempo en inspección se debe realizarse permanentemente, bajo criterios técnicos razonables y no periódicamente o cuando solo sea un hecho ya vulnerado, así se estaría dejando de lado el aspecto preventivo.

En su artículo 281, da una descripción de las labores de una posible estructura organizativa del Ministerio de Trabajo, adecuada al código proyectado, en la que describe el trabajo de la área de inspección de Trabajo, pero que le da un ámbito de aplicabilidad muy administrativa y burocrática, limitando a los inspectores a solo realizar meras visitas y posteriormente pasar informes a la autoridad superior que es la encargada de realizar resoluciones sancionatoria, como conminatorias, para adecuarse a norma.

Posteriormente en su artículo 282, se abre pauta, con mayor énfasis en que si se da una vulneración a la norma laboral, esta tiene que resolverse por un procedimiento administrativo laboral, reforzando la idea de burocracia. Ya en los artículos del 283 al 302, da una descripción de la Instancia Administrativa para resolver un tema de vulneración e incumplimiento a las disposiciones sociolaborales.

Ya en el control a los Empleadores, entrando más en el tema, algo que resaltar, es la incorporación del mandato de Registro de los empleadores en este proyecto de Código Laboral, de alguna forma fortalece lo ya practicado por nuestra legislación, pero que aún mantiene el mismo esquema del actual Registro, ya que menciona las mismas consecuencias si no se registra el empleador, pero con una salvedad, si menciona que

este Registro será requisito en la Inscripción Comercial, como es la Cámara de Comercio, y suma el tema a un Registro Tributario, pero no habla de acceso de créditos bancarios, puntualmente, como sanción, pese que la actual normativa establece este criterio.

Se abre la pauta de manera práctica, para generar una reglamentación actual, a cargo del Ministerio de Trabajo, esto último establecido en el artículo 241. Tampoco se aclara que si este Registro solo es mera información para estadística, o si esta será usada por los Inspectores de Trabajo, para realizar un seguimiento a los empleadores o para su vigilancia, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones ante sus trabajadores, lo que completaría la función efectiva y eficiente de un Registro.

Pasando a la forma de inspección para el control continuo de las normas laborales, este proyecto de Código de Trabajo, menciona en sus artículos 259 al 264, titulado Estructura Organizacional Administrativa, el cual describe dentro de su rol de Inspección, dos tipos de control, el primero se encarga sobre Resolución de Controversias Laborales, y en segundo lugar, la inspección de Verificación de Derechos Laborales, esta ultima encargada del trabajo de primera línea, al momento de realizar las inspecciones.

Los parámetros que lanza esta propuesta es completamente aún incompleta y limitada en sus concepciones o variables que necesita un Código de Trabajo solido, aun más, cuando el tema trata de que se precautele los derechos de los trabajadores y trabajadoras, para la que se necesita una institución fortalecida, en materia laboral, ayudada de temas como presupuesto y recursos humanos suficientes.

Si bien, la intención es buena en este tipo de proyectos, estos deben contener una pación en su redacción, concordante con disposiciones actuales y anteriores, dadas

por la O.I.T., y la realidad pura que afecta en materia laboral a Bolivia, refiriéndome a la informalidad, puesto que los trabajadores más vulnerados en sus derechos son estos.

CAPÍTULO IV

MARCO PRÁCTICO

Entrando a este último acápite de la investigación, el sistema acumulativo de datos extraídos dará paso a un diagnóstico, y análisis cabal, de hecho esta parte establecerá la veracidad de la Hipótesis planteada en el perfil de Tesis, la cual, recordemos dice: “El mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores de las fuentes laborales en sus diversas clases y modalidades, dará mecanismos jurídicos para el control preventivo, supervisión continua del cumplimiento de las normas sociolaborales, a cargo de una vigilancia eficaz y nueva de la Inspectoría de Trabajo, beneficiando así a los trabajadores en dependencia, dándoles seguridad jurídica, personal, como económica.”

Denotando el carácter afirmativo, deductivo, algo descriptivo, con tintes de empirismo, es que esta hipótesis habrá un campo a la proposición de soluciones, ante una variedad de problemáticas, a grupadas en un mismo tema, en este caso, inherentes al Trabajo.

Primero analizare un conjunto de datos extraídos de instituciones estatales y otra tanta de instituciones privadas, principalmente dedicadas al recojo de datos estadísticos, para tener un examen crítico de una realidad social, economía, demográfica, del Trabajo. Si bien estos datos expresados de inicio solo serán referenciales, pero de fuentes confiables, darán una perspectiva de la realidad social laboral que hace a la consecución de una posible solución plasmada por la hipótesis de la investigación.

4.1. TIPOS DE REGISTRO ACTUALES INHERENTES AL TEMA DE LOS EMPLEADORES

De inicio analicemos el tema del Registro Obligatorio de Empleadores, que tiene por finalidad reunir en un banco de datos a los Empleadores existentes dentro del territorio nacional, que abarca a Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, que cuenten con uno o más trabajadoras y/o trabajadores.

Si es así, según datos, el año en que se lanzo este Registro nuevo, mediante Decreto Supremo N° 0288, y su debida Reglamentación, dada por la Resolución Ministerial N° 704, ambas normas del año 2009, los **Empleadores Registrados eran 9.000 Empresas**²¹² activas tanto pequeñas, medianas y grandes de los nueve departamentos. En estos últimos dos años, según el presidente de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (C.E.P.B.), Lic. Daniel Sánchez²¹³, los inscritos en este Registro llegó a 10.000 Empleadores, si bien la fuente no es directa, su veracidad es confiable, como referente.

²¹² CENTRO DE INFORMACIÓN A.B.I. "Mas de 9000 Empresas Cumplieron con el Registro Obligatorio de Empleadores. 11 de Diciembre 2009", www.fnbolivia.com.bo/noticias20457-mas-de-9000-empresas-cumplieron-con-el-registro-obligatorio-de-empleadores.html, dato extraído el 21 de agosto de 2011.

²¹³ CANAL TELEVISIVO, Cadena A, "Programa televisivo de análisis económico e incentivo a la empresa, Peso a Peso", fecha de la difusión del programa 21 de octubre del 2011, a horas 12:00 p.m.

Como un dato curioso y de mero conocimiento antes de este Registro impulsado por el gobierno de Evo Morales, el sistema utilizado por el Ministerio de Trabajo contenía en su base de datos alrededor de 4.000 Empresas o Empleadores inscritas en el anterior sistema. Pero comparemos este dato con otros, se sabe que en Bolivia hay otro tipo de Registro, este dirigido a Empresas, en sus variedades, a cargo de Fundempresa, el cual maneja el Registro de Comercio, de toda Bolivia, los cuales según datos, al mes de Julio de 2009, la base Empresarial inscrita era de 40.687 empresas, de las cuales 8.116, el 19,9% correspondería a nuevas empresas.

Recordemos que Fundempresa es una fundación sin fines de lucro, que en el marco de un Contrato de Concesión suscrito con el Estado Plurinacional, opera el Registro de Comercio en todo el país, amparado en la Ley N° 2064, Ley N° 2196, Decreto Supremo N° 26215 y Decreto Supremo N° 26335. En sus funciones, se menciona la existencia de la Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas (A.E.M.P.), la que regula, controla y supervisa a las personas, entidades, empresas y actividades sujetas a su jurisdicción en lo relativo a Registro de Comercio (Decreto Supremo N° 0071).

Haciendo un análisis, se nota que una entidad netamente Estatal con otra concesionada a una entidad privada, en su base de datos, tiene un Registrado de una cantidad superior de Empresas que el existente en el R.O.E., a cargo del Ministerio de Trabajo, que contiene a representantes que serian también empleadores, existiendo una deferencia notable.

Siguiendo dentro de los datos estadísticos que la misma entidad de Fundempresa publico el año 2009, las empresas nuevas llegaban a 8.116, casi a la cantidad inscrita en el Ministerio de Trabajo de nuestro país, la pregunta es ¿porque la amplia diferencia en registrados ante estas dos entidades?, según el Decreto Supremo N° 0288, se debían volver a registrar en el Ministerio de Trabajo, los anteriores y nuevos empleadores. Es obvio que ambos tipos de registro tiene etapas de inicio diferentes ya

que el Registro de Comercio contiene más años de trabajo o existencia que el reciente R.O.E.

Pero ambas por lo menos deberían tener una diferencia mínima, por simple lógica, se nota que el R.O.E., no está cumpliendo su objetivo; ahora bien, dentro del mismo Decreto y Reglamento para este Registro de Empleadores, con carácter obligatorio, de ahí que en el reglamento, en su artículo 6²¹⁴, establecía que la información existente en otros tipos e registro en funcionamiento actual o por crearse y que dependan del órgano ejecutivo, debe ser transferida al Registro Obligatorio de Empleadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el plazo de sesenta días, a partir de la vigencia del mismo registro.

Si bien, el Ministerio de Trabajo tenía una orden de definir la coordinación con las entidades involucradas, para establecer los procedimientos y estructuras de intercambio de información, mínimamente para el cruce de datos y verificar que los empleadores registrados en Fundempresa no evadan o mientan, en lo que sea similar entre registro, la veracidad de la información laboral.

Otro factor diferencial en el análisis cuantitativo de empresas dirigidas por empleadores básicamente, solo del cumulo empresarial formal, en sus diversas clases, como no podría ser de otra forma, el 87 % si disponía del N.I.T., o registro tributario (ver cuadro 1), estos datos extraídos del I.N.E. Según el presidente de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, Lic. Daniel Sánchez, las empresas en diversas categorías, o personas que emprenden algún tipo de negocio, está compuesto por una cantidad de 400.000 registrados.

²¹⁴ RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA Nº 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE, ARTÍCULO 6.- (REMISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN DE REGISTROS QUE DEPENDAN DEL ÓRGANO EJECUTIVO).- La información existente en otros en funcionamiento actual o por crearse y que dependan del órgano ejecutivo, debe ser transferida al Registro Obligatorio de Empleadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el plazo determinado en el párrafo II del artículo 2 del Decreto Supremo Nº 0288 de 9 de septiembre de 2009; debiendo las entidades a cargo de estos registros actualizar la información al menos una vez cada semestre. Para dicho fin, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, definirá en coordinación con las entidades involucradas, los procedimientos y estructuras de intercambio de información.

Cuadro 1

Empresas que si tiene N.I.T. 2007			
DETALLE	EMPRESA FORMAL	EMPRESA INFORMAL	DOMESTICO
SI TIENE N.I.T.	86,6	17,1	
NO TIENE N.I.T.	6,3	76,1	61,1
EN TRAMITE	0,1	0,6	
NO SABE	7	6,2	38,9
Fuente: Elaboración propia en base a: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Hogares 2007 (www.ine.gov.bo).			

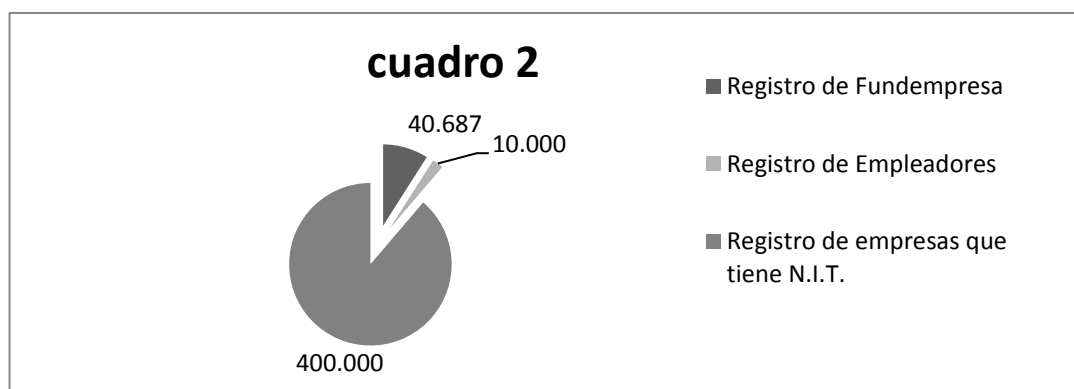
Como se observa, dentro de los datos se toma en cuenta al sector informal, que en lo que cabe del siglo XX se ha ido consolidando en su existencia, y que por el gobierno de Evo Morales se busco formas de apoyo a este sector, es el caso de los que comerciaban con ropa usada, para que se convierta en formales, cosa que hasta la fecha ha fracasado. Es precisamente de donde se nota que el sector informal dio más fuentes de trabajo, pero también, es quien más vulnera los temas de índole laboral, en cuanto a los trabajadores en dependencia.

Pero volvamos a este primer aspecto de la hipótesis, si viene este Registro Obligatorio de Empleadores buscaba afiliar a nuevos y antiguos empleadores para consolidar su formalidad de actividades, que seria para tener una base de datos actualizada para establecer un control sobre estos, aunque la norma, en el Decreto Supremo N° 288, no aclara el por qué del registro de manera puntual, solo menciona que el R.O.E. se constituye en el único Registro Público de información sociolaboral de carácter oficial, y nada más, pero por otro lado dio una muestra de flexibilidad de afiliación al sistema, que anteriormente era más burocrático.

Así mismo, hasta hoy el R.O.E., no ha dado los frutos que se esperaba, ya que después de dos años, según datos **Extra Institucionales**²¹⁵, puesto que no pude acceder a información actualizada por reserva del mismo Ministerio de Trabajo, pese que en el reglamento del R.O.E., dice que se tiene que publicar datos generales del registro, los cuales no lo están, el número aproximado data de solo diez mil empleadores registrados en toda Bolivia, diferenciándose preocupantemente de otros tipos de registro.

Sé advierte que hay más empresas registradas en Fundempresa, que tiene alrededor de 40.687 inscritos, ¿qué sucede con el resto?, ¿por qué no se registro también en el R.O.E.?, como manda la ley (ver cuadro 2).

De alguna manera, el sistema está mandando señales claras de deficiencia por parte



de quien la maneja, en este caso, del Ministerio de Trabajo, no solo en su aspecto administrativo-técnico, sino en temas JURÍDICOS que el mismo Registro, a mi parecer, se están obviando u olvidaron ponerlas en práctica.

²¹⁵ SÁNCHEZ, Lic. Daniel, Presidente de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (C.E.P.B.), CANAL TELEVISIVO, Cadena A, "Programa televisivo de análisis económico e incentivo a la empresa, Peso a Peso", fecha de la difusión del programa 21 de octubre del 2011, a horas 12:00 p.m.

El tema básicamente de tener un Registro es el uso de este para realizar un control sobre los que integran este, ya sea, para ver su estado, salud, económica, verificación de si cumple o no con la norma, para el caso del trabajo, en cuanto a sus empleados, por tal motivo es necesario su mejoramiento y la puesta en práctica de una coordinación interinstitucional.

4.2. CANTIDAD DE TRABAJO EN SUS DIVERSAS CLASES Y MODALIDADES EN LAS CIUDADES DE LA PAZ Y EL ALTO

Este capítulo, caracterizado por mostrar porcentajes, en cuanto a datos estadísticos, que establezcan la magnitud de una hipótesis, me ha llevado a analizar el mundo laboral, el cual en los últimos años se ha desarrollado, refiriéndome a las diversas clases y modalidades de trabajo nuevos, y que han perdurado, los cuales están compuestos por un motor de trabajadores en dependencia o subordinación.

Por tal motivo, el número global de población económicamente activa, en la ciudad de La Paz era de 378,917 personas, y en El Alto era 462,574, según el C.E.D.L.A. (ver cuadro 3), datos recocidos hasta Mayo del 2010.

Cuadro 3

POBLACIÓN TOTAL, POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA E INACTIVA ⁽¹⁾ SEGÚN CIUDAD, 2010

Estructura de la fuerza laboral	Total	CIUDAD			
		La Paz	Santa Cruz	Cochabamba	El Alto
POBLACIÓN TOTAL ⁽²⁾ (PT)	4,022,787	840,125	1,623,128	614,727	944,808
Población en Edad de Trabajar (PET)	3,111,221	654,231	1,234,822	486,583	735,585
Población Económicamente Activa (PEA)	1,855,644	378,917	749,656	264,497	462,574
Población Ocupada Total (PO)	1,892,359	334,969	889,817	240,867	426,906
Población Ocupada (PO)	1,801,341	317,804	652,315	234,365	396,856
Población Ocupada al menos una hora (POH)	91,018	17,166	37,502	6,302	30,049
Población Desocupada (PD)	163,285	43,948	59,839	23,829	35,668
Cesantes	130,683	35,921	49,187	18,089	27,488
Aspirantes	32,602	8,028	10,652	5,740	8,182
Población Económicamente Inactiva (PEI)	1,255,576	275,314	485,166	222,086	273,011
Población Inactiva Voluntaria (PIV)	1,241,747	271,480	480,781	218,830	270,656
Población Inactiva Involuntaria ⁽³⁾ (PII)	13,829	3,834	4,385	3,256	2,355

(1) Población estimada a mayo de 2010.

(2) Capitales de departamento (La Paz, Santa Cruz, Cochabamba) y El Alto.

(3) Población desempleada oculta.

Fuente: Encuesta Urbana de Empleo 2010, CEDLA

Estos datos que otorga el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (C.E.D.L.A.), nos da un panorama como anda el tema de la población en cuanto a su capacidad de trabajo, de hecho, estos datos sirven de ver cuanto hace a la cantidad de paces aptos para trabajar, pero como indica el cuadro 3, la población ocupada, ósea, que posee una fuente de trabajo solo es 334. 969 en la ciudad de La Paz, y 426.906 en la ciudad del Alto, estableciendo una abertura de persona desocupada, a pesar de la totalidad capas de poder trabajar.

Para el **Instituto Nacional de Estadística (INE)**²¹⁶, en el sector de las empresas privadas la generación de empleo creció entre los años 2000 y 2009 a un ritmo de 4.4% en promedio, representando aproximadamente un tercio de la población ocupada del país. Para el año 2010 las cifras indicaban que el sector privado congregaría a 1.4 millones de empleos, lo que significa el 28% de toda la población ocupada del país.

Así también se resalta que la mayor parte de la población con un ingreso inferior a la línea de pobreza extrema se encuentra en el área rural con un 47,0%, es decir, que 5

²¹⁶ CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO CEDLA. "Contar con un Empleo Digno es la Base para Mejorar las Condiciones de Vida", colaboración de Enrique Velasco Director de Fundación INASET, Fundación para el Periodismo, Ayuda Obrera Suiza AOS. www.cedla.org. dato extraído el 8 de octubre de 2011.

de cada 10 personas tienen ingresos que son inferiores a la línea de pobreza extrema, en cambio, en el área urbana el indicador es mucho menor que marca un 10,1 %.

En otro dato estadístico del C.E.D.L.A., se especifica el grado de profesionalismo u oficio que es ocupada o está contratada por los empleadores (ver cuadro 4), el cual es descriptivo, siguiendo la diferenciación que hace la Ley General del Trabajo para estos cargos.

Cuadro 4

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR OCUPACIÓN SEGÚN CIUDAD, 2010

Ocupación	Total ⁽¹⁾	CIUDAD			
		La Paz	Santa Cruz	Cochabamba	El Alto
TOTAL OCUPADOS	1,692,359	334,969	689,817	240,667	426,906
Directivos y gerentes	77,748	24,810	29,038	11,077	12,823
Profesionales y técnicos	275,912	60,593	104,712	52,588	49,021
Empleados de oficina	103,720	26,414	47,852	12,827	17,027
Trabajadores de los servicios y el comercio	453,237	87,594	183,625	61,095	120,924
Trabajadores de la industria y construcción	400,107	57,233	157,497	51,228	134,152
Operarios calificados	139,377	23,711	61,283	20,262	34,121
Trabajadores no calificados	239,688	44,511	105,566	31,422	58,199
Otras ocupaciones	2,570	1,104	454	373	639

⁽¹⁾ Capitales de departamento (La Paz, Santa Cruz, Cochabamba) y El Alto.

Fuente: Encuesta Urbana de Empleo 2010, CEDLA

El rubro donde se nota más empleo son los trabajadores en servicios como el comercio, tanto en La Paz y El Alto, del monto de trabajadores existentes hace pensar, si la mayoría de sus contratantes o empleadores son legales, o si pertenecen al ámbito formal de la economía, o que mínimamente se encuentren dentro de un ámbito cuasi formal.

Ese parámetro cuasi formal, es referido, a si de alguna manera están dentro de los aspectos de la contribución impositiva, el Registro de Empleadores del Ministerio de Trabajo, o del Registro de Comercio en Fundempresa, por lo menos uno de ellos, pero al caminar por las calles de la urbe paceña y la planicie del Alto, en sectores altamente activos en trabajo y flujo económico comercial, uno observa tiendas, pensiones, restaurantes, peluquerías, salas de internet, academias, ópticas, farmacias, para mencionar las más obvias, que en su interior tiene a trabajadores, mínimamente uno, el cual en la mayoría del los casos, no están siendo correctamente tratado, en cuanto a sus derecho sociolaborales.

Si bien la cantidad de trabajo en estas dos ciudades del departamento de la Paz, es mínimamente aceptada, por su generación de empleo, aunque no la suficiente, es caracterizado por ser un trabajo PRECARIO, y INFORMAL, que cubra temas puntuales de la leyes laborales, que de manera resaltante Bolivia tiene un sistema legislativo, pero simplemente se queda en papeles, y no se la ejecuta en la realidad.

Cuadro 5

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE EDAD SEGÚN CIUDAD, 2010
(en porcentaje)

Grupos de edad	Total ⁽¹⁾	CIUDAD			
		La Paz	Santa Cruz	Cochabamba	El Alto
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
10 a 14 años	2.3	0.7	3.1	2.5	2.2
15 a 19 años	7.3	6.0	9.1	6.0	6.4
20 a 24 años	12.0	10.5	12.7	10.8	12.9
25 a 34 años	29.8	31.4	29.5	30.1	28.7
35 a 44 años	23.6	24.8	23.7	22.8	23.2
45 + años	24.9	26.7	21.9	27.8	26.7

⁽¹⁾ Capitales de departamento (La Paz, Santa Cruz, Cochabamba) y El Alto.

Fuente: Encuesta Urbana de Empleo 2010, CEDLA

Otro tema preocupante es el trabajo infantil y de adolescentes, el C.E.D.L.A., en su estudio expuesto el año 2010, nos muestra sobre este tema (ver cuadro 5), si bien las

normas tienden a proteger a esta parte de la población, no se regula y practica de la mejor manera, de ahí se nota que en la ciudad de Santa Cruz, el porcentaje de trabajo de adolescentes es del 9,1%, siguiéndole el Alto con 6,4%, y en tercer lugar, la comparten La Paz y Cochabamba con el 6%.

El observar estos datos, establece, primero que hay un cumulo de población laboral en edad, y genero (ver cuadro 6), que en ese afán es relegado en su verificación de trato y calidad de trabajo, con tintes de vulneración y un tanto abusivas, por el hecho de estar en una condición de necesidad de percibir un salario, en muchos casos inferior al nivel salarial requerido por ley, y sin contemplar temas de nivel adecuado de trabajo para niños, adolescentes, jóvenes, y mujeres.

Cuadro 6

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR CIUDAD Y GRUPOS DE EDAD SEGÚN SEXO, 2010

Grupos de edad	POBLACIÓN OCUPADA			ESTRUCTURA PORCENTUAL					
	Total	SEXO		% COLUMNA			% FILA		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
TOTAL CIUDADES⁽¹⁾	1,692,359	934,872	757,487	100.0	100.0	100.0	100.0	55.2	44.8
10 a 14 años	39,210	25,464	13,746	2.3	2.7	1.8	100.0	64.9	35.1
15 a 19 años	124,280	65,550	58,730	7.3	7.0	7.8	100.0	52.7	47.3
20 a 24 años	203,874	117,300	86,574	12.0	12.5	11.4	100.0	57.5	42.5
25 a 34 años	503,608	280,802	222,806	29.8	30.0	29.4	100.0	55.8	44.2
35 a 44 años	399,890	214,471	185,420	23.6	22.9	24.5	100.0	53.6	46.4
45 + años	421,497	231,286	190,211	24.9	24.7	25.1	100.0	54.9	45.1
LA PAZ	334,969	170,401	164,568	100.0	100.0	100.0	100.0	50.9	49.1
10 a 14 años	2,392	892	1,500	0.7	0.5	0.9	100.0	37.3	62.7
15 a 19 años	19,947	7,913	12,034	6.0	4.6	7.3	100.0	39.7	60.3
20 a 24 años	35,113	17,607	17,506	10.5	10.3	10.6	100.0	50.1	49.9
25 a 34 años	105,261	53,911	51,350	31.4	31.6	31.2	100.0	51.2	48.8
35 a 44 años	82,918	42,929	39,989	24.8	25.2	24.3	100.0	51.8	48.2
45 + años	89,337	47,148	42,189	26.7	27.7	25.6	100.0	52.8	47.2
SANTA CRUZ	689,817	404,905	284,911	100.0	100.0	100.0	100.0	58.7	41.3
10 a 14 años	21,368	14,630	6,738	3.1	3.6	2.4	100.0	68.5	31.5
15 a 19 años	62,640	36,445	26,195	9.1	9.0	9.2	100.0	58.2	41.8
20 a 24 años	87,941	54,415	33,526	12.7	13.4	11.8	100.0	61.9	38.1
25 a 34 años	203,342	118,996	84,346	29.5	29.4	29.6	100.0	58.5	41.5
35 a 44 años	163,356	89,150	74,206	23.7	22.0	26.0	100.0	54.6	45.4
45 + años	151,170	91,270	59,900	21.9	22.5	21.0	100.0	60.4	39.6
COCHABAMBA	240,667	130,486	110,181	100.0	100.0	100.0	100.0	54.2	45.8
10 a 14 años	6,094	3,377	2,717	2.5	2.6	2.5	100.0	55.4	44.6
15 a 19 años	14,403	8,971	5,433	6.0	6.9	4.9	100.0	62.3	37.7
20 a 24 años	25,957	15,661	10,295	10.8	12.0	9.3	100.0	60.3	39.7
25 a 34 años	72,446	38,638	33,808	30.1	29.6	30.7	100.0	53.3	46.7
35 a 44 años	54,779	30,085	24,694	22.8	23.1	22.4	100.0	54.9	45.1
45 + años	66,989	33,755	33,234	27.8	25.9	30.2	100.0	50.4	49.6
EL ALTO	426,906	229,080	197,826	100.0	100.0	100.0	100.0	53.7	46.3
10 a 14 años	9,356	6,566	2,791	2.2	2.9	1.4	100.0	70.2	29.8
15 a 19 años	27,290	12,221	15,068	6.4	5.3	7.6	100.0	44.8	55.2
20 a 24 años	54,863	29,617	25,246	12.9	12.9	12.8	100.0	54.0	46.0
25 a 34 años	122,559	69,257	53,302	28.7	30.2	26.9	100.0	56.5	43.5
35 a 44 años	98,837	52,306	46,531	23.2	22.8	23.5	100.0	52.9	47.1
45 + años	114,001	59,113	54,888	26.7	25.8	27.7	100.0	51.9	48.1

(1) Capitales de departamento (La Paz, Santa Cruz, Cochabamba) y El Alto.

Fuente: Encuesta Urbana de Empleo 2010, CEDLA

El porcentaje de mujeres ocupadas, tomando en cuenta su edad y capacidad, es relevantemente interesante, ya que está a solo un índice ínfimo de diferencia, en cuanto a los hombres. Otro elemento necesario mencionar, es la diferenciación entre empleados y obreros ocupados, entre estables y momentáneos, el margen de empleados era mayor a la de obreros, aun más, en la ciudad de La Paz, la cual contaba con el 41.4%, a diferencia del Alto que mostro un 26% de empleados, en cambio los trabajadores Obreros estaban entre el 10.8% en La Paz, y en el Alto del 17.5% (ver cuadro 7).

Pero lo más relevante era el porcentaje que refería a personas que se declaraban como dueños, socios, o empleadores, que básicamente en la Urbe paceña era del 6.9%, y el Alto contenía aún 5.3% (ver cuadro 7).

Cuadro 7

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR CATEGORÍA OCUPACIONAL SEGÚN CIUDAD, 2010 (en porcentaje)

Categoría ocupacional	Total ⁽¹⁾	CIUDAD			
		La Paz	Santa Cruz	Cochabamba	El Alto
TOTAL OCUPADOS	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Obrero	15.3	10.8	17.1	12.5	17.5
Empleado	34.5	41.4	30.3	35.0	26.0
Trabajador por cuenta propia	31.8	28.7	28.2	32.7	39.5
Profesional independiente	2.1	2.8	1.9	3.6	1.1
Dueño, socio o empleador	6.3	6.9	6.2	7.6	5.3
Trabajador/familiar/aprendiz sin remuneración	7.4	5.8	7.1	6.3	9.5
Empleada(o) del hogar	2.6	3.7	3.1	2.4	1.0

⁽¹⁾ Capitales de departamento (La Paz, Santa Cruz, Cochabamba) y El Alto.
Fuente: Encuesta Urbana de Empleo 2010, CEDUA

Si bien estos primeros datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) de Bolivia, y el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (C.E.D.L.A.), son referenciales y de los últimos en cuanto a su publicación, me muestran primero la base cuantitativa del mundo laboral, principalmente en las dos ciudades, que escogí para la investigación espacial de la Tesis.

Segundo, abren una idea de la gravitante cantidad de personas que están en un rubro o área del trabajo, específicamente en la área del servicio y comercio, en los cuales exista un o más trabajadores en dependencia, asalariados o en subordinación, pero lo más grave es ver si estos están dentro del ámbito formal, ya que en dentro del ámbito informal no se llegan a cubrir las mínimas obligaciones del Empleador.

Estas obligaciones incumplidas, obviadas, vulneradas, se traduce en los aportes patronales a la Caja Nacional de Salud, Pro vivienda, recargos por horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en días feriados, trabajo dominical, aguinaldo,

prima anual, vacaciones, bono de antigüedad, indemnización, desahucio, subsidio de lactancia, sepelio, y bono frontera y también en la influencia de evitar, en alguna medida, que sus trabajadores aporten a las AFPs.

Otro dato inherente a lo último referido, según el C.E.D.L.A., La precariedad laboral y la exclusión de los sistemas de seguridad social reflejan que menos del 15% de la población ocupada estuvo asegurada al sistema público de salud en los últimos 60 años, indicando el bajo asalarimiento formal de la población ocupada. En el área urbana menos del 20% de la población ocupada está afiliada al sistema de seguridad de largo plazo (AFP), mostrando una clara vulneración de derechos sociolaborales en Bolivia, en cuanto a este tema que no es controlado.

Si es así la magnitud de trabajo existente tanto para niños, adolescentes, jóvenes, adultos, que se muestra por los estudios, no llegaría a cubrir lo descrito en la Constitución del Estado Plurinacional de nuestro país, que dice sobre un trabajo digno, mucho menos a regular por los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo la aplicabilidad de las normas sociolaborales.

Repito, la cantidad de trabajo nuevo que se está desarrollando en Bolivia, tanto por el Gobierno Central de Evo Morales, el sector empresarial formal, como también sin negarlo, por el sector informal, no está siendo asumido como manda la ley, y su regulación está pasando por una vulneración o hábilmente eludida por los mismos empleadores, que son uno de los pilares de la estructura económica de una relación laboral, que está generando cambios con beneficios unilaterales, influyendo en su entorno, para el debido funcionamiento de los derechos sociolaborales.

Considero la propuesta lanzada por el gobierno actual sobre el Plan Nacional de Desarrollo y sus estrategias, según datos, me hace pensar los problemas y desafíos

que enfrenta la gestión de políticas públicas para lograr los objetivos de articulación entre crecimiento económico, mejora sostenible de la calidad del empleo y la expansión sostenible y de calidad de la cobertura de la protección social en un marco intercultural y el tema democrático.

Pero revisando el Boletín extendido por el “**Ministerio de Producción y Microempresa**”²¹⁷, dentro de lo que cabe a estrategias de generación de empleo en estas modalidades de las Micro y Pequeñas Empresas Mypes, no habla sobre el factor de la existencia del Trabajo Precario, que por datos recogidos generalmente se da en este tipo de empresas.

Según el **C.E.D.L.A.**²¹⁸, entre una de las soluciones a precisar para evadir la problemática, específicamente dentro del empleo, es necesario generar un marco de regulación de las relaciones laborales y de la protección social desde la diversidad de las formas de trabajo, de tipos de organización y de los grados diversos de articulación con el mercado, partiendo desde la discusión sobre la propuesta de la Ley de Pensiones, su viabilidad financiera y los mecanismos de lograr mayor cobertura.

4.2.1. LAS FUENTES LABORALES GENERADORAS DE EMPLEO PRECARIO

Es necesario establecer el nivel y tipo de fuentes laborales que anidan el trabajo precario, según estudios, se centra en las micro y pequeñas empresas, donde el trabajo es de corto y largo plazo, los cuales no respetan, por medio de sus

²¹⁷ MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y MICROEMPRESA. “Plan de Desarrollo Productivo con Soberanía para vivir Bien”, 2007-2011, Edición Unidad de Comercio y Editorial Cervantes, www.produccion@gob.bo, dato extraído el 6 de Mayo de 2011.

²¹⁸ CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO CEDLA. “Por un desarrollo humano integral para todos a 10 años de la campaña Jubileo”, www.cedla.org, dato extraído el 8 de octubre de 2011.

empleadores los derechos sociolaborales primarios que señala la actual legislación de Bolivia.

Según un trabajo conjunto del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), el Fondo Multilateral de Inversiones (Fomin-BID), la Fundación para el Desarrollo Sostenible (Fundes) y la Agencia Suiza para el **Desarrollo Sostenible**²¹⁹, señalan que las micro, pequeñas y medianas empresas del país (Mipyme) representan el 98% del universo empresarial de Bolivia y aportan el 29% al Producto Interno Bruto (PIB).

Un criterio para entender el desarrollo empresarial cuantitativo que tienen estos emprendimientos empresariales, pero que es necesario evidenciar que no se contempla si parte de estas son formales o legales en su actividad y contratación de trabajadores.

Para estas instituciones internacionales, que ponen con un 98% de Mipyme en Bolivia, internamente solo la microempresa representa el 80% del total de la industria establecida, la pequeña empresa es el 13%, y la mediana empresa es el 5% y sólo el 2% está conformado por la denominada gran empresa, que tiene como planta a 100 o más trabajadores. Tales elementos estadísticos plasman un marco de inversión y generación de trabajo, pero que en su aporte al PIB del país no lleva el liderazgo económico en su participación.

Se evidencia por otro lado que el aporte de las micro, pequeñas y medianas empresas a la generación de empleo, es de un 83%, es decir, que 8 de cada 10 empleos seguros en el país están en este sector, haciendo entender que los 2 restantes son trabajadores independientes, estos datos plasmados en el Informe de la

²¹⁹ BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA (CAF), FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES (Fomin-BID), FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (Fundes) y AGENCIA SUIZA para el Desarrollo Sostenible, "Documento elaborado para observar: la Micro y Pequeñas Empresas Mandan En Bolivia (Mipyme)". Derechos reservados MicBolivia © 2012, http://www.micbolivia.com/packages/periodico/mostrar_noticia.php?id_noticia=426, dato extraído el 22 de abril 2012.

“Incorporación de la Responsabilidad Social Empresarial y Gobernabilidad Corporativa en la Gestión de las Pymes”²²⁰.

Con este breve resumen de la preeminencia de las micro, pequeñas y medianas empresas en el país, se revela paralelamente la problemática que atraviesan estas empresas en su diversidad clases, que elevan la falta de un marco legal y normativa adecuada para su rubro, que muestra su vez deficiencias en la infraestructura y de servicios básicos de sus fuentes de trabajo, escasa calificación de su mano de obra, tecnologías obsoletas, dificultades de acceso a los mercados de servicios financieros y no financieros.

Para el Director de la Fundación I.N.A.S.E.T., Lic. Enrique Velasco, el estado de situación del empleo en Bolivia varió significativamente debido a que aumentó la precarización del empleo con relación al año pasado, refiriéndose a las gestiones 2011. Adicionalmente ***“el Encuentro Plurinacional, realizado en Cochabamba”²²¹***, en enero del año en curso, oportunidad en la que se centraron en el tema del empleo, dejó lamentablemente, en las conclusiones, no colocar esta temática como prioridad.

El tema de las Condiciones Necesarias para el Desarrollo Productivo, en la cual también se noto sobre el fortalecimiento de la capacidad de generación de empleo, debe atravesar el aumento persistente de los costos laborales que desincentivan la creación de puestos de trabajo en las empresas y la extrema informalización de la actividad económica que trae aparejado un alto nivel de informalidad del mercado laboral.

²²⁰ BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA (CAF), FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES (Fomin-BID), FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (Fundes) y AGENCIA SUIZA para el Desarrollo Sostenible. “Documento elaborado para observar: la Micro y Pequeñas Empresas Mandan En Bolivia (Mipyme)”. Derechos reservados MicBolivia © 2012. http://www.micbolivia.com/packages/periodico/mostrar_noticia.php?id_noticia=426, dato extraído el 22 de abril 2012.

²²¹ CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO CEDLA. “Mas Asalariados, Menos Salario. la Realidad Detrás del Mito del País de Independientes”. Silvia Escobar de Pavón, Bruno Rojas Callejas, Situación de los Derechos Laborales en Bolivia 2010, Publicada en Diciembre del 2010, www.cedla.org, dato extraído el 8 de octubre de 2011.

4.3. REPORTES DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES, Y ACCIDENTES DE TRABAJO

En esta parte seré muy breve, ya que dentro del trabajo investigativo realizado, tenía que establecer el grado de denuncias y conflictos laborales trato la Inspectoría de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, tanto a nivel nacional como departamental, pero es preciso mencionar la poca colaboración en cuanto acceso o facilitación de información, aun que sea general, en estos temas, a pesar que la norma establece que se haga pública tales datos semestral y anualmente, por tal motivo la información otorgada por el estado en ciertos temas, como es el caso, en materia laboral, fue muy poca.

De hecho la información recabada fue en otra dependencia Estatal, puntualmente la institución denominada **“Observatorio de Trabajo y Empleo de Bolivia”** O.T.E.B.²²², al cual fui derivado, que hace tres años viene elaborando boletines estadísticos, específicamente en materia laboral, los cuales muestran datos de aspecto técnicos y administrativos extraídos del propio Ministerio de Trabajo Boliviano.

Es así que en su boletín N° 5, encontrar un poco de información en cuanto a los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, y exámenes pre ocupacionales, reportados en los años 2010 y 2011, si bien la norma indica que estos deberían ser reportados al juez laboral, la autoridad policial o inspector de trabajo, esencialmente en el primer caso, muestran el uso de acción del factor de denuncia, o actividad hecha de oficio, el cual está en porcentajes estadísticos, de los cuales podre sacar un análisis practico, para seguir sumando al apoyo de la hipótesis.

²²² OBSERVATORIO DE TRABAJO Y EMPLEO DE BOLIVIA OTEB, “Boletín Estadístico Laboral” - Año 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, La Paz-Bolivia, www.mintrabajo.gob.bo. 2011.

Los datos del año 2011, muestra que se reportaron 6.559²²³ accidentes de trabajo de los cuales 2.682 se dieron en el departamento de La Paz, incluyendo el Alto, siendo en porcentaje el 40,9%, el más alto a diferencia de otros departamentos, sin clarificar si el ámbito del trabajo era formal o informal.

El dato no deja de ser preocupante, ya que, si bien el ámbito de denuncia es aceptable por el reporte, deja ver responsabilidad pública de las partes, en cuanto a la obligatoriedad de la denuncia de un hecho laboral trágico, el margen de 40,9%, viene a decirnos que en el Departamento de La Paz no existe políticas o acciones de prevención por parte de la Inspectoría de Trabajo, tal como manda la el Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo, la Ley de Seguridad e Higiene y mucho menos el Reglamento de la Inspectoría.

Otro factor relevante, es los exámenes pre-ocupacionales, los cuales según el Inspector Lic. Carlos Sainz, funcionario actual del Ministerio de Trabajo, al cual realice una entrevista que más adelante detallare, refirió que dentro de sus funciones esta la verificación de los mencionados exámenes, estos se realiza antes que el trabajador ingrese a cualquier tipo de trabajo, para adjuntarla a su expediente laboral, que será puesta tanto a conocimiento del empleador como del trabajador (artículo 115 del Decreto Reglamentario de la Ley de Trabajo).

Precisamente se tiene el dato que de estos exámenes pre-ocupacionales reportados ante el Ministerio de Trabajo, donde, según la **O.T.E.B.**²²⁴, el año 2011, cedió a nivel nacional 22.588 exámenes reportados, siendo que a nivel regional, la ciudad de Santa Cruz es el que tiene mayor práctica de este mandato legal, ya que se dio 8.517

²²³ OBSERVATORIO DE TRABAJO Y EMPLEO DE BOLIVIA OTEB. "Boletín Estadístico Laboral-Seguridad Industrial, Registro de Organizaciones Sindicales y Visado de Contratos de Trabajo a Extranjeros", Año 3, Nº5, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, La Paz-Bolivia, www.mintrabajo.gob.bo - www.oteb.gob.bo

²²⁴ OBSERVATORIO DE TRABAJO Y EMPLEO DE BOLIVIA OTEB "Boletín Estadístico Laboral-De Mi Primer Empleo-Fase Piloto II, Servicio de Empleo y Proyecto de Capacitación para Personas con Discapacidad", Año 3, Nº 6, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, www.mintrabajo.gob.bo - www.oteb.gob.bo

exámenes, haciendo un 37.7%, y solo la Ciudad de La Paz había reportado 5.074 exámenes, un porcentaje del 22.5%, llevando el segundo lugar, Potosí que reporto 1.655 exámenes, siendo que en esta ciudad se caracteriza por ser minero, el cual debería llevar un exigente sistema de aplicabilidad de este examen pre-ocupacional.

No puede ser que el mecanismo jurídico en materia laboral vigente siga respaldando y haciendo vista gorda a la negación de una realidad que día a día va afectando a los trabajadores, los cuales se les va vulnerando sus derecho, en esta caso a una mejor forma de salud preventiva, como también se denota la precariedad de la actividad pública a cargo del Ministerio de Trabajo, en tato a su deber principal que viene a ser el tener un control y vigilancia de la aplicabilidad de las normas sociolaborales, que beben ser exigidas en su cumplimiento.

4.4. PRECARIEDAD LABORAL A CAUSA DE LOS MECANISMOS DEFICIENTES DE CONTROL JURÍDICOS EN MATERIA LABORAL

En la recopilación de datos, encontré un aspecto a resaltar dada por el C.E.D.L.A., por su relación con la problemática de la Tesis, que viene hacer el trabajo precario, envuelto por la informalidad, no declarado, subsumido en una condición de carácter explotadora del trabajo subordinado, en dependencia o asalariado. Por la evolución del sistema capitalista, también se ha ido cambiando el trabajo, beneficiando más los intentos empresariales dirigidos a elevar sus ganancias, llevando al deterioro generalizado de las condiciones laborales, con una tendencia que empeora en los últimos diez años.

De alguna manera los derechos perdidos por la clase trabajadora en el último cuarto de siglo no logran ser nuevamente conquistados y todos los indicadores muestran que la mayor parte sigue expuesta a diversos mecanismos de explotación.

Ese mismo proceso de explotación laboral se ha impuesto sin trabas legislativas, contractuales o sindicales en la última década, dejando actuar libremente a los Empleadores empresariales y al propio Estado para facilitar la contratación y el despido, la modificación de las formas de pago, la extensión e intensificación de las jornadas laborales y la fijación de los salarios por debajo del valor de la fuerza de trabajo.

De hecho la fórmula dada a nivel mundial repercute en nuestro país, produciéndose, con sus características propias, la precariedad de las condiciones laborales, como una de las formas en que se expresa la mayor subordinación del trabajo al capital y las posibilidades objetivadas de su mayor explotación.

A criterio del C.E.D.L.A., eliminar o limitar las reivindicaciones laborales, dividir a los trabajadores, conformar una fuerza de trabajo de reserva, extender e intensificar las jornadas de trabajo eliminando tiempos muertos y deprimir los salarios, continúan siendo los principales instrumentos de control de la clase trabajadora, a favor de la reproducción ampliada del capital.

Considerando aspectos referidos a la estabilidad laboral, los trabajadores que perciben un salario por debajo o por encima del 50 % del costo de la canasta básica familiar (asumiendo que existen dos perceptores en promedio por hogar) y la cobertura del sistema previsional, por ello también está la otra cara de la moneda, que sugiere la característica de tres condiciones, para un trabajo precario, que hacen a la falta de acceso a la salud (tomando en cuenta elementos de seguridad e higiene del trabajo), previsión o jubilación, y condiciones legales de trabajo.

De ahí que nace también indicador que distingue tres categorías en la calidad del empleo: el primero no precario, segundo, precario (déficit en alguna condición), y por último, precario extremo (déficit en las tres condiciones).

Este indicador permite verificar que la explotación ha avanzado en todos los sectores del mercado de trabajo, cambiando la correlación de fuerzas a favor del capital, que sigue embarcado en un proceso incesante de acumulación que nunca beneficia a los trabajadores, con una gran expansión cuantitativa, el 2010 arroja que nueve de cada diez asalariados tenía un trabajo precario o con déficit en alguna de las condiciones laborales señaladas, de éstos seis tenían un trabajo precario y tres un trabajo precario extremo.

La precariedad aumentó en el sector Estatal abarcando a siete de cada diez empleados, que en su mayoría presentaban una situación de precariedad media. La situación era muy distinta en el sector privado donde la mala calidad de los empleos ha pasado a ser parte de la vida cotidiana de los asalariados: nueve de cada diez, casi sin diferencia, entre el sector empresarial o semi-empresarial tenían un trabajo precario, pero con una proporción relativamente elevada de trabajadores en condiciones de precariedad extrema, porcentualmente exponía un 33,2 % y 37,6 %²²⁵ respectivamente.

Este estudio expuesto por el C.E.D.L.A., nos da a entender que no existen argumentos para continuar asociando empleos de calidad con las empresas del sector empresarial y empleos precarios con las empresas y talleres del sector semi-empresarial.

²²⁵ CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO CEDLA, "Mas Asalariados, Menos Salario, la Realidad Detrás del Mito del País de Independientes", Silvia Escobar de Pavón, Bruno Rojas Callejas, Situación de los Derechos Laborales en Bolivia 2010, Publicada en Diciembre del 2010, www.cedla.org, dato extraído el 8 de octubre de 2011.

En este sentido, puede decirse que en el país la mayor parte de los trabajadores sigue expuesto a la aplicación fáctica de las políticas de libre contratación y flexibilización laboral, a pesar de la abrogación del artículo 55 de la Ley N° 21060, en un contexto en el que, paradójicamente, se han promulgado disposiciones que ratifican la vigencia de la legislación laboral, que contiene algunos elementos caducos, que no benefician en nada a la actualidad.

La precariedad de las condiciones de trabajo continúa nutriendo una correlación de fuerzas adversa a los trabajadores, debilitando las luchas sociales por el ejercicio de sus derechos, y por esa vía la protección social en el trabajo, sumada a la dejadez o debilitamiento del ente rector, representado por el Ministerio de Trabajo, que no proyecta normativas anti trabajos precarios.

Atrás quedaron los días donde los trabajadores de las empresas Estatales tenían condiciones adecuadas de trabajo y sus derechos eran protegidos por la Ley General del Trabajo, hoy en día, la figura es distinta, los obreros en las nuevas empresas públicas son contratados en calidad de funcionarios o servidores públicos con sujeción a normas que restringen los derechos laborales individuales y colectivos.

Durante el año 2010, el gobierno promovió la creación de algunas empresas públicas en el ámbito de la producción con el objetivo de apoyar la dinámica de la política de industrialización y generar una importante cantidad de empleos directos e indirectos, pero se encontró que estos empleos creados no tienen necesariamente las condiciones de calidad que permitirían caracterizarlos como fuentes de trabajo dignas, esto según un reportaje del periódico *Jornada*²²⁶.

²²⁶ PERIÓDICO JORNADA, Santa Cruz Bolivia, Pagina web: www.jornada.net.com, dato extraído el 22 de Abril 2012.

Una de las causas para este hecho es que los trabajadores fueron contratados siguiendo los términos definidos por la Ley del Estatuto del Funcionario Público vigente desde 1999, norma que regula la relación del Estado con los servidores públicos, garantiza el desarrollo de la carrera administrativa, reconoce algunos derechos laborales, como seguridad social y vacaciones, entre algunos, y excluye expresamente otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rige únicamente para los trabajadores.

Este hecho promovido por el estado, como empleador, muestra un ejemplo repudiable ante aspectos de no respetar derechos constitucionalizados, y vulnerar por medio de artimañas evasivas el respeto y tarea que hacen muchos trabajadores en estas empresas estatales.

La Precariedad laboral también se repercute en las mujeres, los indicadores presentados por el C.E.D.L.A., muestran que la situación del género femenino en el trabajo asalariado ha empeorado significativamente en el transcurso de la última década, ya que el año 2010, apenas el 10 % de las mujeres tenía un trabajo adecuado, a diferencia del 2001, cuando este porcentaje era del 27 %. Desde entonces, lo que aumenta es el empleo precario extremo, que afecta al 36 % de las trabajadoras, en particular en el servicio doméstico y en los sectores semi-empresarial y empresarial.

Otro factor preocupante son los asalariados temporales del campo que dejan ver su reclamo por ausencia de normas sectoriales que los protejan, impidiendo el ejercicio de sus derechos laborales, tales como la no dotación de un aguinaldo, el descanso anual, los bonos de antigüedad, seguridad social y la jubilación para mencionar algunos de los derechos, son incluso palabras desconocidas en el lenguaje y la vida de estos trabajadores.

Según el C.E.D.L.A., la causa de este extremo se vincula con el carácter eventual o temporal del trabajo que realizan, una forma de empleo para nada decidida por estos trabajadores, sino más bien por la dinámica de la economía capitalista agropecuaria en la región que tiene entre sus estrategias principales la explotación de fuerza de trabajo en forma temporal sin beneficios sociales de ningún tipo, es decir, una fuerza humana barata.

Frente a esta situación, el 2001 conformaron la Central de Trabajadores Asalariados del Campo con el objetivo de crear algunas condiciones de protección a sus afiliados, por lo que en los años de existencia de esta organización lograron extender credenciales a los trabajadores afiliados con la esperanza que este documento, al ser mostrado a los contratistas y a los propietarios agropecuarios, marque algún referente de protección.

También han avanzado en el alquiler del inmueble en el que funcionan, que sirve como lugar para contactos laborales y de dormitorio temporal cuando la necesidad así lo exige, como se ve este desarrollo compete a esfuerzos propios de los trabajadores del campo y no ayuda externa estatal. Desde la creación de la organización, se inició la elaboración de una propuesta de ley orientada a la incorporación de los trabajadores asalariados del campo a la Ley General del Trabajo, demanda que hoy es motivo de gestiones y movilización ante la indiferencia del gobierno de turno.

Otro elemento expuesto por el C.E.D.L.A., es que el 2010, el 63 % de los asalariados y el 97 % de los trabajadores independientes no cotizaban a las AFPs., en las principales ciudades del país, con la reafirmación de su orientación neoliberal, la nueva reforma implementada desde el 2011 posterga una vez más la protección social en la vejez como un derecho humano universal y como función social del Estado, pero también ante tales datos estadísticos se observa un punto de análisis, que hace pensar que esos sectores se encuentran sumidos en la informalidad.

4.4.1. TESTIMONIO DE UN TRABAJADOR DE UN EMPLEO PRECARIO

En un artículo informativo de la “*Plataforma Interinstitucional Fundación para el Periodismo en Bolivia*”²²⁷, expuso un testimonio del señor Claudio Apaza, que trabajó durante tres años en una constructora que le permitía llevar el pan de cada día a su hogar.

Lamentablemente mientras realizaba su actividad cotidiana, en la construcción de un edificio en la zona sur de la ciudad de La Paz, tuvo un accidente, en donde le cayó una viga en la pierna derecha provocándole una fractura que lo dejó inhabilitado para trabajar durante seis meses. Su jefe, al enterarse del hecho, decidió despedirlo sin darle la oportunidad de que realice alguna otra actividad dentro de la construcción.

Desde el momento en el que Claudio perdió su trabajo, le fue prácticamente imposible conseguir otro empleo porque en ningún lugar lo aceptaron con la pierna fracturada. Cuatro largos meses sin ningún ingreso, deterioraron severamente su calidad de vida y la de su familia, provocándole depresión y desesperación incontrolables.

La necesidad lo llevó a trabajar como vendedor ambulante en el centro paceño, siendo un ocupado más en la inmensa urbe. Ahora, el ingreso directo que percibe es menor a Bs. 20 diariamente, lo que no le permite llegar a costear una canasta familiar básica para mantener a sus dos hijas, porque más de la mitad de su pequeño ingreso lo gasta en transporte. Una historia más de un boliviano que sobrevive por falta de un empleo digno.

²²⁷ CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO CEDLA, “Contar con un Empleo Digno es la Base para Mejorar las Condiciones de Vida”, colaboración de Enrique Velasco Director de Fundación INASET, Fundación para el Periodismo, Ayuda Obrera Suiza ADS. www.cedla.org, dato extraído el 8 de octubre de 2011.

Ante tales condiciones laborales, que se repiten diariamente, sin ningún tipo de control, a pesar que la normativa precaria vigente que lo establece, son criterios de dejadez, primero por parte del ente Estatal a través del Ministerio de Trabajo, y segundo la colaboración con un nivel conformista tanto del Empleador como de la parte trabajadora que asume con resignación este aspecto.

Es evidente como se vulneró temas mínimos de seguridad laboral por este albañil, que tenía la calidad de trabajador dependiente asalariado, pero que se sujeto a las condiciones precarias de su empleador para realizar su trabajo.

4.5. ENTREVISTA REALIZADA AL LIC. CARLOS SAINZ, INSPECTOR DE TRABAJO Y OTROS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE BOLIVIA

Dentro de las técnicas a usar para esta investigación, postule la práctica de la entrevista, precisamente, es cuanto use al momento de realizar una plática con el Lic. Carlos Sainz, Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto en fecha 1 de marzo del año en curso, en base un estructurado número de preguntas abiertas, plasme mis inquietudes y las interrogantes, en cuanto a su rol de inspección laboral.

Comencé preguntando, ¿la jefatura de Inspectoría de trabajo a quien le responde o cual es su inmediato superior?, la respuesta del Lic. Sainz básicamente fue directa, en la que se subsumida a lo establecido en el reglamento de la Inspectoría de Trabajo, expresando que se subordinaban ante la Dirección Departamental de Trabajo, con un Jefe Inspector Departamental, designado por la Dirección General de Trabajo.

El motivo de la pregunta era verificar si de algún modo se avía modificada su estructura **Organizacional y Jerárquica**²²⁸, pero observe que en la actual estructura del Ministerio de Trabajo, la Dirección General de Trabajo esta unificada con la de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, algo que se diferencia del estipulado en el Reglamento de Inspectoría, y la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, que reconocen a estas instituciones interministerial como separadas, cosa que es necesario reformular.

Como segunda pregunta, esta contenía dos inquietudes, era verificar que si ¿la normativa base de la Inspectoría de Trabajo sigue siendo la establecida por la Resolución Ministerial N° 340/87?, ¿tuvo alguna modificación?, la respuesta fue puntual, esa normativa está vigente y desde 1987 no se tuvo ninguna modificación.

En tercer lugar, establecí el punto del Registro Obligatorio de Empleadores, traducido en una pregunta de característica técnica administrativa, la cual decía, ¿Cómo la Inspectoría de Trabajo usa el R.O.E., o trabaja por simples datos de las denuncias, para ir a verificar direcciones, infraestructura y temas sociolaborales?, el Inspector de Trabajo agrego que la forma de inspección se realiza por mandato de autoridades superiores, el cual pasa un detalle de ciertas características, donde se tiene datos, prácticamente los mismos denunciantes los que les arriman, en su denuncia.

Encadenada a la pregunta antes referida, pregunte ¿trabajan más a denuncia o de oficio para realizar sus inspecciones?, la realidad es que se trabaja más con las denuncias, y en menor proporción con él y trabajo de oficio, pero sin dejarlo de hacer, esto por factores de personal.

²²⁸ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL DE BOLIVIA. "Organigrama del Ministerio de Trabajo de Bolivia". www.mintrabajo.gob.bo, dato extraído el 15 de mayo de 2011. Ver Anexo en apéndice N° 2.

El tema del personal fue interesante tocarlo, ya que la pregunta número cinco, busco establecer ese criterio, ¿Cuántos inspectores trabajan en la Jefatura Departamental de La Paz?, la respuesta fue interesante, el Lic. Sainz me describió que hay dos tipos de inspectores, unos para la conciliación netamente, y otro para trabajos inspectiva externos, que para toda la ciudad de La Paz, estaban destinados un aproximado de trece inspectores, según su cálculo, nueve de ellos para la conciliación, que en ese momento me mostro, los cuales trabajan en cubículos separados, en la planta baja del propio Ministerio de Trabajo nacional, sin que el departamental tenga su propia infraestructura.

Este número de inspectores no contemplaba a la ciudad del Alto, el cual, según el Lic. Sainz, esa jurisdicción tiene a tres o cuatro Inspectores. En este grado de recursos humanos era difícil cubrir la amplitud de conflictos laborales, en su totalidad, en factores como oportunidad y aspectos de prevención.

Otra pregunta buscaba tener claro ¿cómo es el trabajo de estas dos clases de inspectores?, la característica del Inspector Conciliador era recibir una queja o denuncia de un trabajador, y este realizaba invitaciones al empleador para tratar de solucionar el conflicto en términos pacíficos y convenientes según la ley, si el caso era que no se presentaba, se realizaba una segunda invitación, y si tampoco asistía a esta el empleador, se lo conminaba a presentarse a un tercera reunión, bajo sanción de pasarla a el sistema judicial laboral, y recibir multa por parte del Ministerio de Trabajo.

Si era el caso se pasaba a los inspectores de trabajo móviles y externos para que realicen una inspección laboral, el cual, si notaba vulneraciones o violaciones a la norma, se lo volvía a multar por ese tema, en realidad podría darse que a un mismo empleador se le multe por inasistencia a la conciliación e incumplimiento a temas de seguridad e higiene de la fuente laboral. Así se sumaría mayor sanción dentro de la

cobertura del Ministerio de Trabajo, y además se plasmaría como antecedente probatorio ante la judicatura laboral.

Ahora bien, el inspector de trabajo externo y ambulatorio básicamente a momento de la inspección a una fuente de trabajo, revisa documentación laboral, específicamente verificar si tiene contrato escrito o verbal, si se tiene al día los aportes al sistema de salud, jubilación, revisar la planilla de salarios, exámenes pre-ocupacionales, pos-ocupacionales, cuántos trabajadores tiene el empleador, en cuanto a sus dotación de instrumentos de trabajo, uniformes, señalizaciones sobre salidas de emergencia, en si seguridad e higiene, entro lo más relevante.

En sí, tales aspectos no están, se los multa, bajo un criterio de dieciocho puntos, que tiene en un formulario el Inspector, los cuales se deja una copia tanto al empleador como a un representante de los trabajadores, tal como menciona el Reglamento de la Inspectoria.

Un tema en referencia al trabajo coordinado, fue traducido en una pregunta, ¿Cómo se trabaja con las representaciones sindicales, ya sea en materia de protección, y prevención laboral, o temas de conflicto laboral?, en el factor sindical fue muy escueto en la respuesta el Lic. Sainz, ya que si existían conflictos Colectivos, básicamente este se dilucidaba directamente con la Dirección Departamental de Trabajo, pero existía caso en los que se usaba a los Inspectores de Trabajo en la parte de conciliación, con empleadores, si no funcionaba este como manda la norma se pasaba a la autoridad superior.

Actualmente no existe un trabajo estrecho con los representantes sindicales, pero me repitió que de haber denuncias en temas colectivos sobre problemas sociolaborales, de los cuales eran pocas, ya que la mayoría de los conflictos siempre se dirigían ante

autoridades superiores para su resolución, esto por medio de laudos arbitrales, donde el Inspector superior lo presidirá, marcándose a procedimiento.

Por último, realice la siguiente pregunta: Según el Reglamento de la Inspectoría de Trabajo, se menciona que se debe realizar informes anuales en base a los datos recogidos por su trabajo, tanto en denuncias, resolución de problemas, inspecciones realizadas, etc., ¿cómo puedo conseguir esos datos?, me re direccionó a el área de Sistemas del Ministerio de Trabajo, los cuales reciben estos datos, pero que con un margen de consejo me dijo que no me lo darían puesto que son muy reservados en esos aspectos.

Es así que termine la entrevista con el Lic. Carlos Sainz, agradeciendo su colaboración, sumado a la necesidad de conseguir esos datos sobre el trabajo de la Inspectoría, es que me dirigí al área de Sistemas, el cual me derivó a una entidad estatal descentralizada, denominada Observatorio de Trabajo y Empleo de Bolivia (O.T.E.B.), en donde me facilitaron un boletín estadístico laboral N° 5, en donde solo estaban datos sobre estadísticas seguridad industrial y salud ocupacional, registro de organizaciones sindicales, y visado de contratos de trabajo a extranjeros, sin poder encontrar más información de más utilidad para la Tesis.

Es un tema preocupante que no se maneje de manera más pública y permanente datos que hacen a la temática laboral, ya que de alguna manera estos, en muchos caso, dan pautas para realizar políticas sociolaborales, no solo propuestas por el estado, sin que otras entidades privadas como sociales podrían ayudar a mejorar la calidad de vida de los mismos trabajadores, y tener un indicio de necesidades o debilidades de los sectores más empobrecidos y trabajadores.

En ese margen de continuar con la recopilación de datos, en cuanto a entrevistas con funcionarios del Ministerio de Trabajo, es que me dirigí a la área de Planillas, en donde busque a funcionarios de su dependencia, es preciso aclarar que dentro de esta área también se encontraba la función de realizar el Registro Obligatorio de los Empleadores, es así que el Lic. Jaime Rivero colaboro, primero facilitándome una documentación, claro está sin validez jurídica, pero que ejemplificaba el procedimiento que se realiza a momento de un nuevo registro como su actualización.

Lamentablemente no se me pudo ayudar directamente mediante una entrevista, por el ampuloso trabajo que tenían, pero muy aparte de la documentación me facilitaron la parte reglamentaria y base legal sobre la que se basaba el R.O.E., pero algo que me sorprendió es que en una pregunta aislada y rápida, solicite si me podían referir algún dato estadístico, la cual se me negó, bajo el criterio que es confidencial y solo exclusivo de los funcionario.

Si bien en ese momento no tenía el conocimiento cabal del Decreto Supremo N° 288, en donde establecida que se realice una sistematización de los datos recogidos por el R.O.E., los cuales, de manera general, deberían ser publicados en la página web del Ministerio de Trabajo, cosa que no sucede en la actualidad, volví a intentar recabar este dato, con esfuerzos sin frutos.

Algo para criticar, es que en sí, estos datos del R.O.E., deberían ser publicados permanentemente, ya que así, muy aparte del numero de registrados, se tendría la opción de verificar si un empleador esta de manera legal o formal reconocido por el Ministerio de Trabajo, para que algún momento un postulante a un trabajo verifique su confiabilidad, evitando ser engañado y abusado en sus derecho.

4.6. SONDEO CUALITATIVO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES

En el marco de un entendimiento y afán de sumar elementos idóneos a la investigación, me puse la tarea de realizar un Sondeo Cualitativo por medio de una Encuesta, que en una primera instancia buscaba verificar los datos lanzados por instituciones como el I.N.E., C.E.D.L.A., Fundación para el Periodismo y otros, pero bajo criterios propios del tema que se está expidiendo en la temática de la Tesis.

En segundo lugar, si bien los datos a continuación no tienen un elemento cuantitativo, busca traer y resaltar un factor cualitativo de lo que viene hacer el reflejo del cumplimiento de los derechos sociolaborales, hacia los trabajadores en subordinación o dependencia. Básicamente esta Encuesta realizada, tanto a Trabajadores y Empleadores, a través de una entrevista cercana, reforzara el afán propositivo y novedoso que señala la Hipótesis de la investigación.

Advertir que se atravesó dificultades al realizar el trabajo de campo para la encuesta por parte de los mismos Trabajadores y Empleadores, los primeros alegaban no tener tiempo o que sus jefes o empleadores les regañarían si dejaban de atender el negocio. Mientras tanto los Empleadores al evidenciar el carácter de la encuesta no querían prestar su tiempo ni ayuda, cosa que en ambos casos mermó el número de Encuestados.

Sin que esto limite y desanime, en este afán investigativo científico, logre encuestar a 25 Trabajadores, y de igual manera pude contar con la participación de 7 Empleadores, siendo la muestra extraída tanto de la ciudad del Alto como de la urbe Paceña, de diferentes rubros laborales, siguiendo la Delimitación Espacial dada en el Perfil de la

Tesis, el tiempo para realizar esta Encuesta fue de 5 días, de fecha 23 al 27 de Enero del 2012, en lugares donde abundan trabajos subordinados y reflejan movimiento económico.

Las preguntas fueron directamente en elementos primarios que hacen a los derechos de los trabajadores, y el tratamiento y practica que hacen los Empleadores de ellos. Por otro lado, reafirmar que los resultados de esta Encuesta cualitativa, son una suma más a los datos estadísticos ya vertidos anteriormente, y mostraran criterios de la cualidad de trabajo que hoy en día existe en estas dos ciudades del Departamento de La Paz.

4.6.1. ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES EN SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA

El modelo de la encuesta realizada puede verse en la parte de anexos²²⁹, principalmente su característica contenía preguntas cerradas, con dos tipos, la primera dada por opciones de respuestas y la segunda limitada afirmaciones Si, No, y Ns/Nc (no sabe no conoce), como se verá el formato versa sobre preguntas de elementos principales que expresa los derechos sociolaborales.

Dentro de las 25 personas encuestadas se tuvo la participación de 11 mujeres y 14 varones²³⁰, con un promedio de edad de 24 años²³¹, en diferentes tipos de trabajo, como ser tiendas de repuestos mecánicos, ropa, cotillones, pinturas, electrodoméstico, café internet, empresa de seguridad física privada, taller mecánico, limpieza, pensiones

²²⁹ Ver Anexo N° 3, muestra del documento de la Encuesta realizada a Trabajadores.

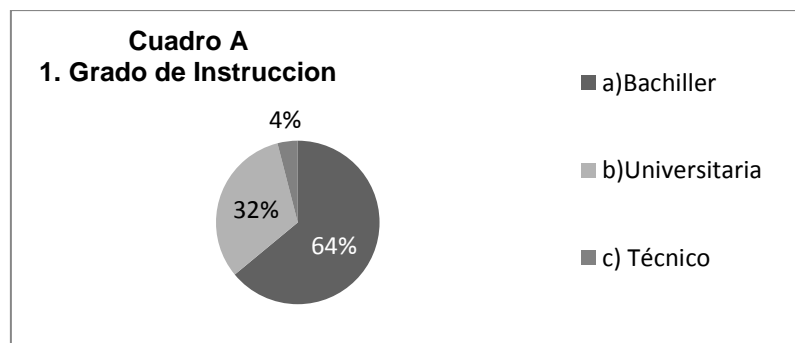
²³⁰ Ver Anexo N° 4

²³¹ Ver Anexo N° 5, cuadro B

o restaurantes, portería de edificio, y tendero (la persona que atiende) de fotocopias y cabinas telefónicas²³².

En esa misma línea, se tiene que de las fuentes de trabajo en los cuales se realizó la encuesta, 9 fueron en la ciudad de La Paz y 5 en la urbe Alteña²³³, en sectores céntricos de actividad económica, prácticamente dentro del rubro comercial, alimenticio y mecánico²³⁴.

Manejando promedios de los resultados a las respuestas obtenidas por los Encuestados, tengo que en la primera pregunta (cuadro A) que establecí, sobre el grado de instrucción de los trabajadores apuntaba que el 64% dijo que era bachiller, mientras tanto el 32% está en la universidad, y el 4% era técnico²³⁵. Estos elementos hacen pensar que la juventud trabaja paralelamente a sus estudios o que deja la continuación de su educación superior por la necesidad de llevar un sustento económico a su familia o personal, y por tal motivo busca un trabajo.



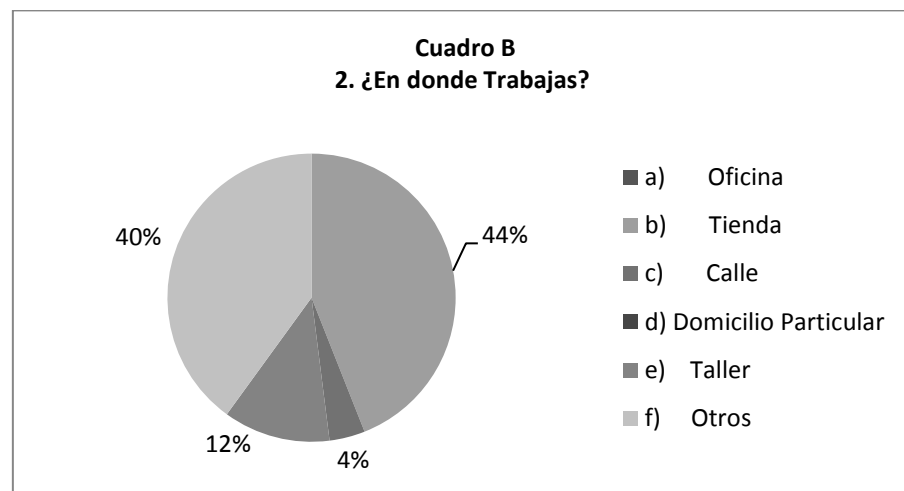
²³² Ver Anexo N° 6, cuadro D

²³³ Ver Anexo N° 6 y 4, cuadro C.

²³⁴ Ver Anexo N° 6

²³⁵ Ver Anexo N° 7, I^o.

En la segunda pregunta (cuadro B) se busco referenciar el lugar donde el trabajador desempeñaba funciones en subordinación, de los cuales como se ve el 44% trabaja en tiendas de diferentes tipos, el 40% eligió la opción de otros, los cuales comprendía edificios, centros de expendio de comidas, para poner un ejemplo, el 12% desempeñaba funciones en talleres, y el 4% en la calle, los datos más claros serán observados en el cuadro D expresado en anexos²³⁶.



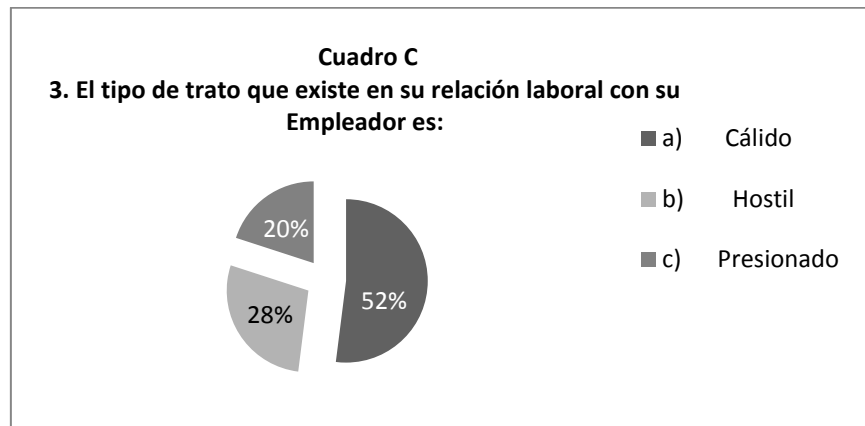
Paralelamente al lugar donde trabajaban los encuestados, se realizo una tercera pregunta (cuadro C), que hacía referencia al tipo de ambiente del trato existente en su relación laboral con su Empleador²³⁷, de las cuales existían tres opciones, cálido, hostil o presionado.

Las opciones elegidas arrojaron que el 52% afirmo que era cálido, el 28% hostil, y el 20% presionado, si bien denota que la mayoría de los encuestados muestran una relación entre comillas amigable entre su empleador, los demás dos porcentajes del

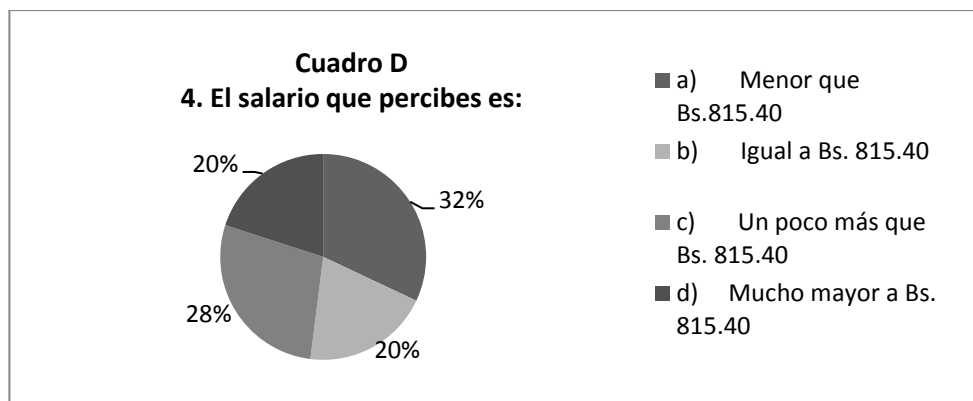
²³⁶ Ver Anexo N° 8, 2º.

²³⁷ Ver Anexo N° 9, 3º.

28% y 20% lanzan que su trato laboral es netamente de negocios con un nivel exigente para el rendimiento y resultados laborales para con su Empleador.

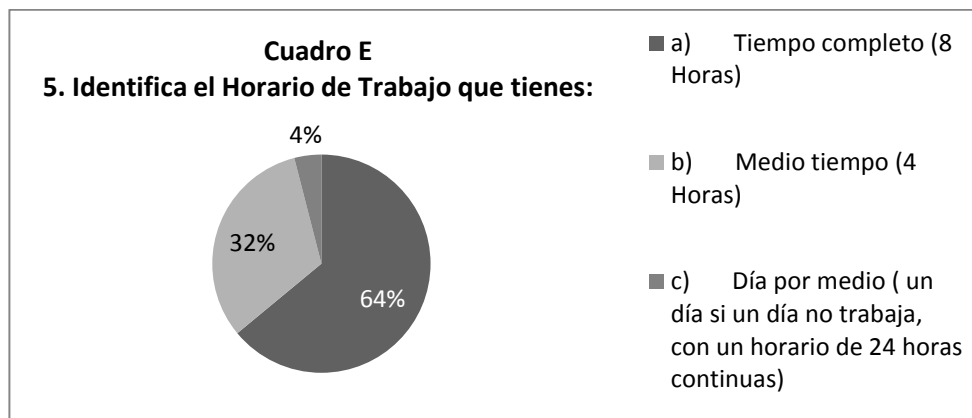


En la cuarta pregunta²³⁸, quise establecer el nivel salarial mínimo establecido por ley, que es de Bs. 815.40, por lo que en las opciones de respuesta di cuatro escalas salariales para que el trabajador encuestado las escoja, en los resultados obtuve (cuadro D) que el 32% recibe una cantidad menor del salario mínimo, alegando que trabajan medio tiempo, ya con un horario de ocho horas en segundo lugar salió que el 28% recibe un poco más que el salario mínimo, el 20% tiene un salario igual al establecido, y similarmente, el restante 20% recibe mayor promedio que el salario mínimo nacional, datos recogidos hasta enero del 2012.



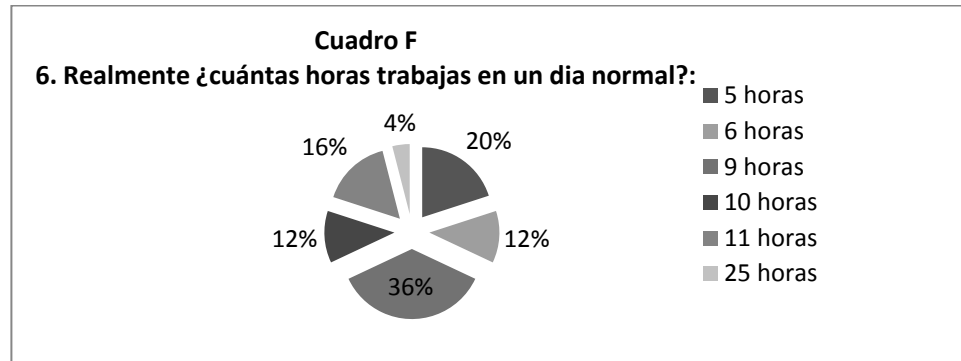
²³⁸ Ver Anexo N° 10, 4º.

Con estos elementos se nota nomas que existe un criterio equilibrado de remuneración salarial tal como declara y manda las normas sociolaborales, para que tener un panorama puntual y coherente con el salario veamos los promedios de horarios de trabajo (cuadro E).



Como se observa el 64% trabajo 8 horas, en segundo lugar, el 32% de los trabajadores encuestados trabajan medio tiempo, entendiendo 4 horas, por lógica, y solo el 4% escogió que trabaja día por medio, siendo un horario de 24 horas continuas, reflejando el horario de un trabajador de seguridad física privada. Pero vi la necesidad de realizar una sexta pregunta de carácter abierta, el cual decía: Realmente ¿cuántas horas trabajas en un día normal?²³⁹, de las respuestas que vertieron los encuestados tuve los siguientes resultados (cuadro F).

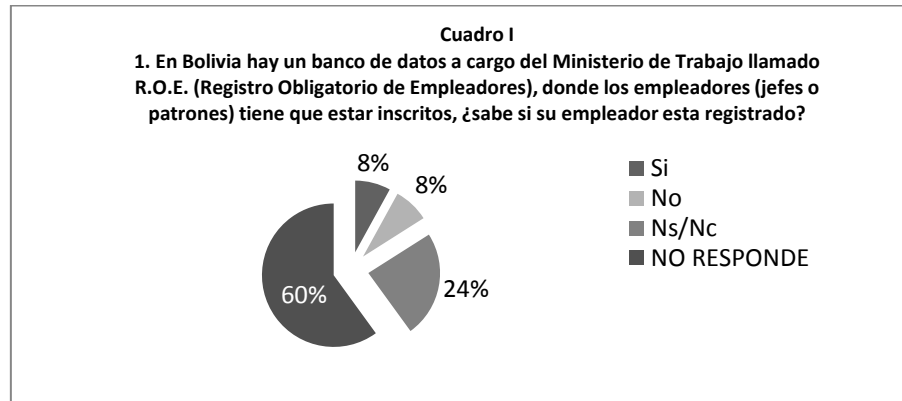
²³⁹ Ver Anexo N° II, 5º y 6º.



De los que trabajan medio tiempo, que en el anterior cuadro mostraba que era del 32%, el 20% trabajaba 5 horas, y el 12% trabajaba 6 horas; ya para los que trabajaban las 8 horas, se reflejaba que el 64% de los encuestados, el 36% afirmó que trabajaba realmente 9 horas, el 12% expresó que trabajaba 10 horas, el 16% declaró que trabajaba 11 horas, y el 4% trabajaba 25 horas, refiriéndome al trabajador de seguridad privada, demostrando que existe un desfase de trabajo entre una y tres horas extras, el pensar versa si se cubre o paga esas horas extras de trabajo, así como manda la ley.

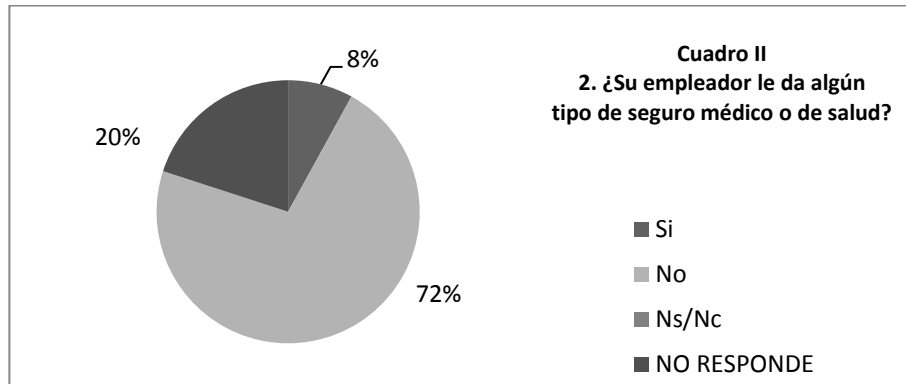
Ya para la segunda parte de la encuesta, que se caracteriza por preguntas cerradas, con tres opciones, que se dejó que llenaran libremente los mismos trabajadores y trabajadoras encuestados, las cuales eran 12 preguntas con las opciones Si, No, Ns/Nc, por lo que también existió que algunas preguntas no fueron llenadas, por lo que surgió la opción No Respondió, es así que la primera pregunta contenía el siguiente contexto: En Bolivia hay un banco de datos a cargo del Ministerio de Trabajo llamado R.O.E. (Registro Obligatorio de Empleadores), donde los empleadores (jefes o patrones) tiene que estar inscritos, ¿sabe si su empleador está registrado?²⁴⁰(cuadro I).

²⁴⁰ Ver Anexo Nº 12, 2 B.

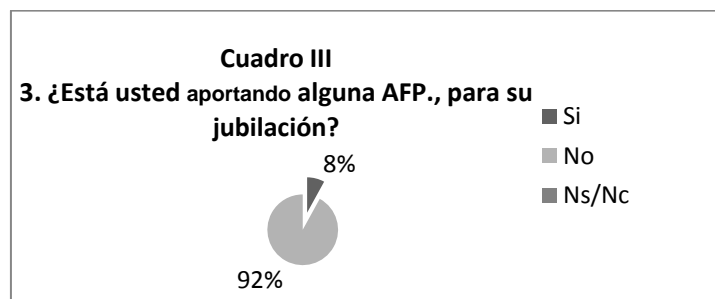


Como se ve la pregunta era inherente a la temática objetiva de la Tesis, por tal motivo los resultados arrojaron que el 60% no escogió las opciones lanzadas, dadas como no respondidas, el 8% respondió que su empleador Si estaba registrado, y un porcentaje similar afirmo que su Empleador No estaba registrado en el R.O.E., y el 24% no sabía o no conocía, en sí, se denota que sumando los porcentajes negativos del no tener o desconocimiento del R.O.E., es de 92%, reflejando que los mismos trabajadores tampoco conocen en su totalidad de la legalidad o formalidad del negocio de su Empleador, siendo a mi criterio un trabajo informal.

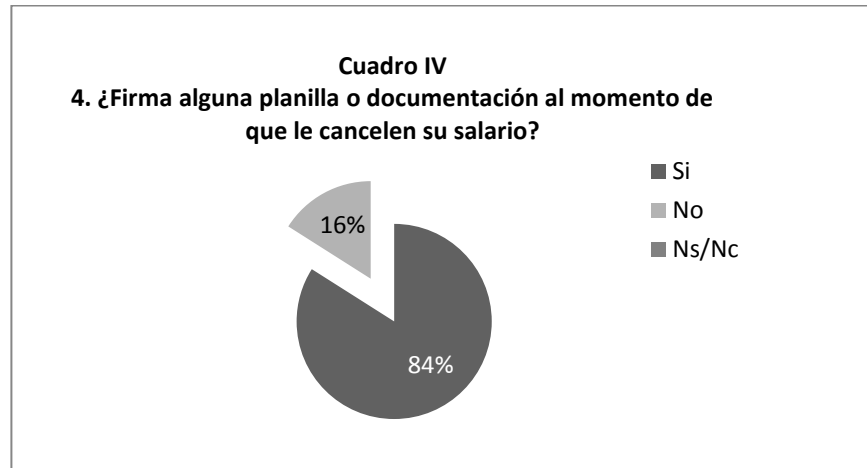
Esta afirmación última se reafirma con las dos siguientes preguntas, ya que en la segunda pregunta (cuadro II) se estableció si el empleador le dotaba de algún tipo de seguro de Salud, de lo cual el 72% escogió la opción No, el 20% no respondió, y solo un 8% si tenía un seguro o algún tipo de seguro de salud cubierta por el Empleador, esto suma elementos a lo dicho antes, ya que un requisito del trabajo o empleo informal contiene estos acápite de falta de cobertura médica, reflejando claramente una vulneración a los derechos sociolaborales.



Ya en la tercera pregunta (cuadro III) contenía una misma línea, ya que se quiso ver si se le dejaba o aportaba para su jubilación el trabajador, de la cual el 92% no aportaba en ninguna forma, y solo el 8% da para su jubilación, algo extremadamente grave, ya que se dejaba sin protección económica en la etapa de la tercera edad, algo que si bien es una responsabilidad compartida, tanto por el Estado, empleador y trabajador, hoy conspira con debilidades.

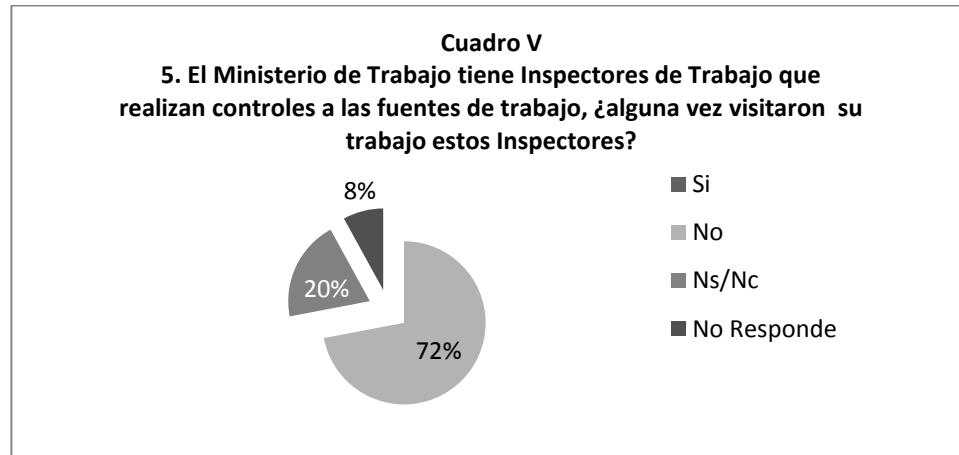


Para la cuarta pregunta (cuadro IV) se quiso indagar si el Empleador maneja un cuaderno o planilla formal para los diferentes pagos, en ese sentido el 84% de los trabajadores encuestados aceptan que Si firman una planilla o cuaderno donde está el pago y descuentos de sus salarios, mientras en contra posición un 16% no firma nada.

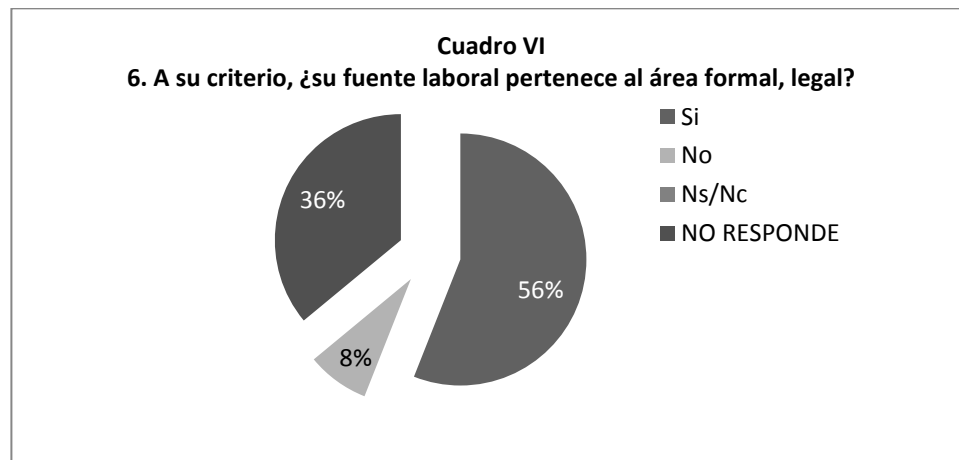


Como dije anteriormente esta pregunta buscaba evidenciar si existe registro de alguna documentación en el tema del pago o remuneración salarial, para poder emerger el control que establece la ley, aunque este en los hechos poco se lo hace en negocios o fuentes de trabajo de esta índole, pero por lo menos existe la cultura del empleador para mantener o tener un orden digámoslo administrativo de documentación inherente a su actividad.

Un elemento importante de las preguntas realizadas, versa sobre la quinta cuestionante (cuadro V), la que indaga si los Inspectores de Trabajo realizaron alguna inspección a sus fuentes de trabajo, un 72% afirmó que nunca se presentaron a sus fuentes laborales, un 20% no sabía o no conocía, y un 8% no respondió. Es preocupante ver este resultado, y nace una pregunta, que hace el Ministerio de Trabajo para realizar una cobertura de control en estas fuentes de trabajo, que como se ve hasta aquí, se evidencia la vulneración de derechos sociolaborales.



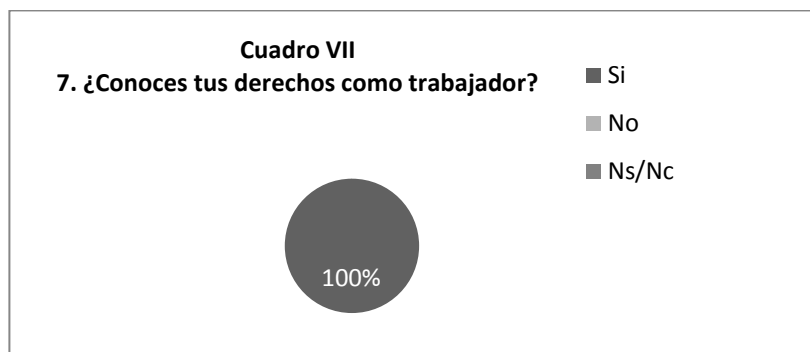
Era necesario ver el criterio dirigido de los encuestados a ver si su trabajo pertenecía al área formal de actividad, por lo que note que en sus elecciones a su respuesta, el 56% lo designo como formal o legal, el 36% no quiso elegir una opción de respuestas, y solo un 8% reconoció que el negocio donde trabajaba era informal (cuadro VI).



El analizar estos resultados, exponen que si bien sus trabajos no trafican con droga o algo fraudulento, su razonamiento hace que estos trabajadores piensen que su trabajo es legal. El tema es complejo, ya que al parecer una parte de las fuentes de trabajo tienen elementos de legalidad en su funcionamiento pero no así en su contratación de

mano de obra o de expresión de trabajo en subordinación, aplicando un criterio de un trabajo informal o precario, bajo coberturas de acatamiento parcial al marco legal para el trabajo como tal.

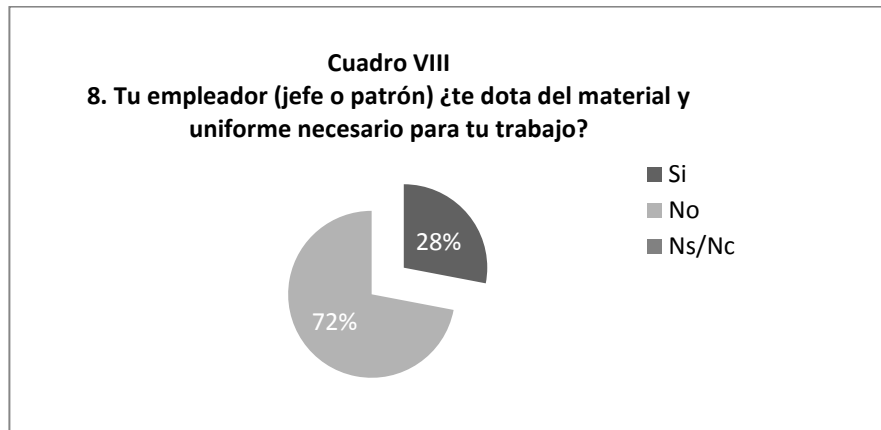
El conocimiento de las normas legales para nuestro país obliga que todos los bolivianos y bolivianas deban saber sus derechos y deberes marcados por las leyes, en ese afana quise establecer el margen de conocimiento de los derechos laborales o sociolaborales que tenían los propios trabajadores, por lo que en la séptima pregunta (cuadro VII) les referí si conocían de sus derechos como trabajadores, el 100% dijo que si los conocía.



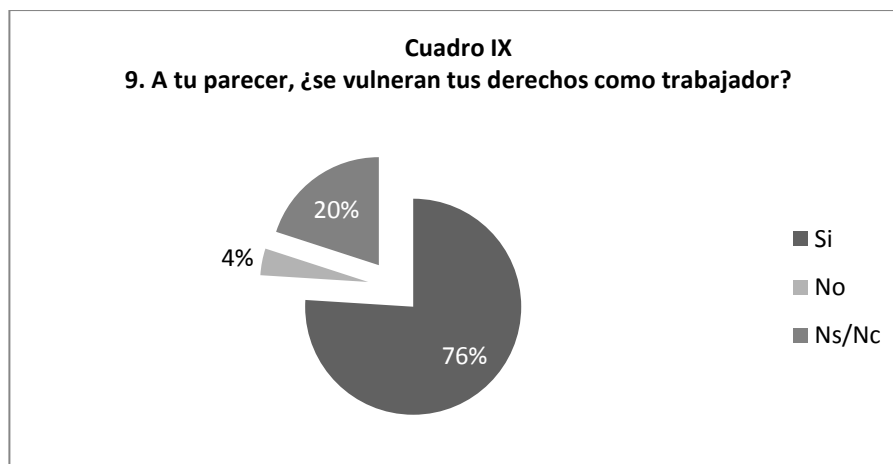
Sin embargo nace el criterio, que si son conocidos sus derechos sociolaborales, ¿Por qué dejan que se los vulnere?, al parecer haciendo una indagación y sumándose a lo expuesto por criterios psicosociales plasmados en la investigación en anteriores acápite, el factor es que tiene que conformarse a las condiciones labóales de los mismos Empleadores, y del mercado laboral, en este caso informal.

Manteniendo la línea sobre el cumplimiento a los derechos labóales en beneficio del Trabajador, vi aceptable preguntar si su Empleador le dota del material y uniforme necesario para tu trabajo, si fuere el caso. En ese margen los resultados demostraron

que el 72% no se le daba este hecho, y solo el 28% recibía material o uniforme para su trabajo, yendo en contra de los criterios marcados por las normas de Seguridad e Higiene dadas en Bolivia (cuadro VIII).

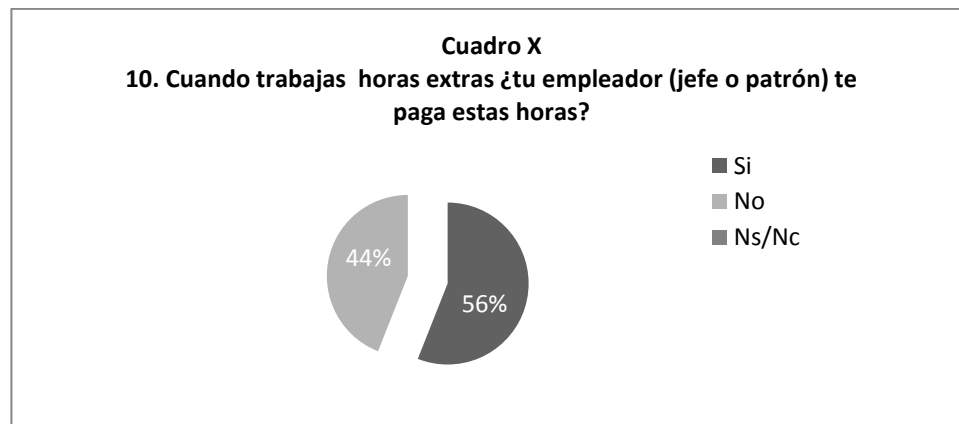


Quise ir más lejos al realizar este sondeo, y como novena pregunta (cuadro IX) indague, usando su criterio del trabajador, si sus derechos a su parecer eran vulnerados, por lo que en las respuestas mostraron que el 76% reconoció que si lo eran, mientras que el 20% alegaron no saberlo o no conocerlo, y un 4% escogieron la opción que No eran vulnerado sus derechos.



Al parecer el margen que alego no saberlo o no conocerlo mostro preferir reflejar un desconocimiento, siendo que a mi criterio muestra un no interés de si sus derechos como trabajadores son vulnerados, mientras tanto y cuando ellos lleven un sustento económico a sus familias.

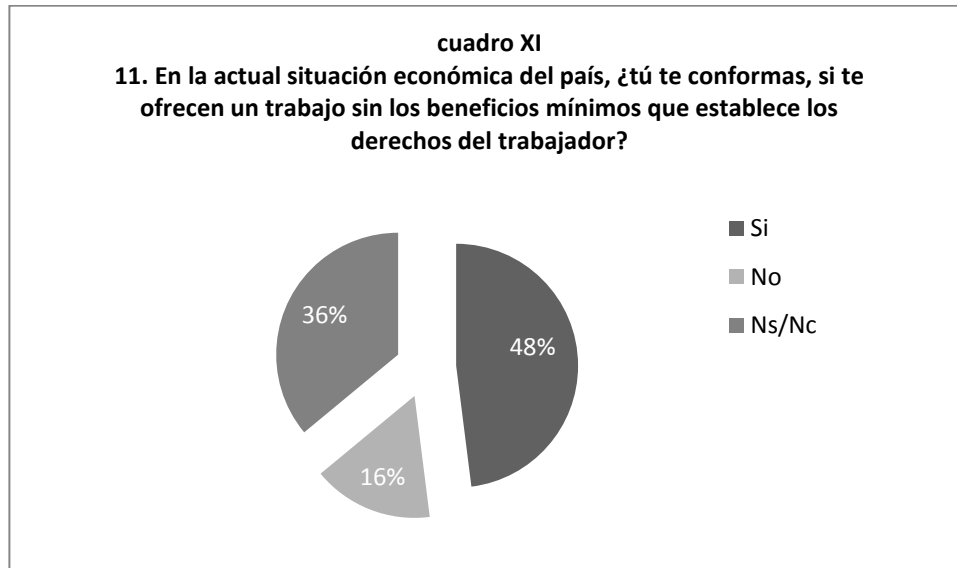
En la pregunta número seis de la primera parte de la encuesta preguntamos el horario real que trabajaba, el cual mostro un trabajo de más de 1 a 3 horas, en esta segunda parte de la encuesta pregunte en la cuestionanté decima (cuadro X) si sus Empleadores les pagan por esas horas extras de tarea.



Como se podrá advertir el 56% afirma que si hay una remuneración extra, mientras que el 44% no percibe ningún tipo de remuneración por sus horas de tarea de más. Al analizar estos datos abren un margen de pensar si la fórmula utilizada para establecer el porcentaje de esa remuneración extra es la establecida por la ley, o si tiene un control del Ministerio de Trabajo para disponer de un horario extra, sin que este afecte al Empleador en el tema económico, como al Trabajador en su desgaste físico, sin llegar al abuso, preocupando paralelamente el resultado de trabajadores que no perciben ninguna retribución por el trabajo extra, siendo otra evasión o incumplimiento a los derechos sociolaborales.

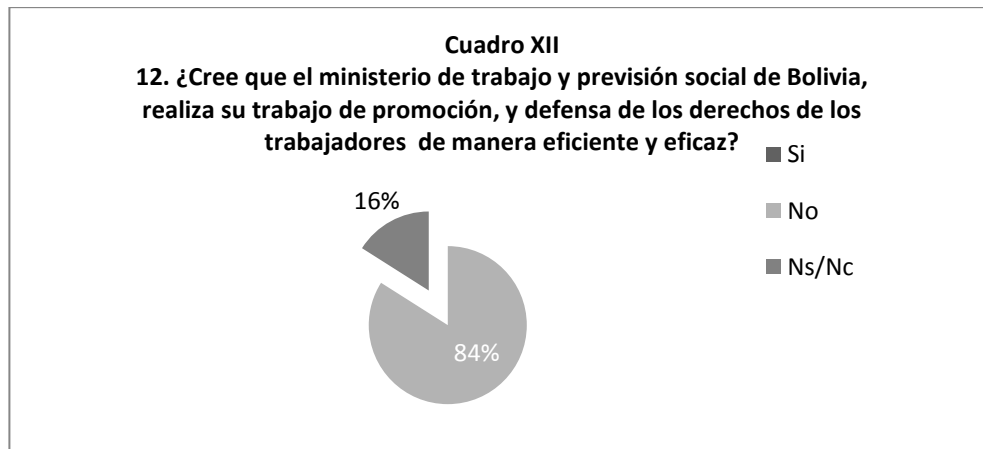
En un nivel de acercarme al pensar de un desempleado actual, y viendo las necesidades vitales para el sustento de una familia o personal hace que se acepten trabajos precarios, por tal motivo quise transmitir este pensamiento a los encuestados del sondeo, por lo que en la pregunta decimo primera (cuadro XI) quise transmitir esta inquietud, mediante la pregunta: En la actual situación económica del país, ¿tú te conformas, si te ofrecen un trabajo sin los beneficios mínimos que establece los derechos del trabajador?.

Por lo que las respuestas escogidas de las opciones lanzaron este resultado, un 48% aceptarían un trabajo sin los beneficios que marca las leyes sociales de trabajo, un 36% se refugió en no saber o conocer, ósea, a mi criterio, que no lo analizaron aún o no lo pensaron, y solo un 16% no lo aceptaría.



Esta última pregunta era un caso hipotético, ya que los encuestados ostentaban un trabajo, ya como última pregunta (cuadro XII) de la segunda parte de la encuesta, se busco un criterio sobre la tarea ejercida por el Ministerio de Trabajo, en lo que hace a la difusión y defensa de los derechos de los trabajadores, bajo factores de eficiente y

eficaz, de la cual el 84% de los trabajadores encuestados eligió una afirmación negativa, declarando en términos sencillos, que no estaba realizando un trabajo optimo para la cual fue creada, mientras que el 16% se mantuvo en la opción no saber o no conocer.



Tales resultados en suma describen un nivel cualitativo de trabajo precario, pero con tintes semi legales, en cuanto a su funcionamiento, reconocido por autoridades locales municipales, pero solo una parte, y por otro lado, dan muestras de elementos claramente vulneradores de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, tanto en su contratación, y el desarrollo del trabajo que muestra un claro incumplimiento a los derechos sociolaborales.

No quiero olvidar el margen del desconocimiento o el no importarles a los trabajadores, que sus jefes o patrones no están en el Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., dándoles ese nivel de ser reconocidos por el Ministerio de Trabajo del país, siendo que este al igual no es debidamente publicitado por el Ministerio de Trabajo, como idealmente debería ser, así como la publicidad en todo nivel de los derechos primarios que goza el Trabajador y los deberes de los Empleadores.

4.6.2. ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADORES

Recordar que para esta parte se pudo contar con la ayuda de 7 Empleadores, que amablemente accedieron a la entrevista y encuesta, sin dejar de advertir que otros se negaron a su participación, la idea inicial estaba basada en buscar entrevistar a la planta de trabajadores y posteriormente a sus Empleadores, cosa que en la mayoría de los lugares donde se realizo esta encuestas solo se pudo alcanzar a la cantidad ya mencionada.

Sin que esto quite la importancia de los datos y resultados recolectados, reafirmar que esta encuesta básicamente es un sondeo de variables entorno lo que es el trabajo en fuentes de trabajo de índole micro y pequeña empresa, donde a mi criterio, por falta de control existe se da un trabajo precario, abusivo y claramente evadiendo los mecanismos jurídicos sociolaborales.

La encuesta como tal está inmersa en anexos²⁴¹, su estructura constaba de dos partes, la primera, contenía 16 preguntas de índole serrada, donde puse opciones de **Si, No, Intermedio**(que dentro del lenguaje popular se lo entiende como “**más o menos**”, aluciando a un criterio medio de un hecho), también coloque la opción en Tramite para preguntas donde establecía un criterio de documentación o permiso, y por último, existía una pregunta con la opción adicional de **sí, pero usando mi criterio para el monto a pagar**, el cual versaba sobre el pago de horas extras que transmitía un criterio también intermedio, estos resultados más adelante expresaran un significado más profundo bajo un análisis de sus resultados.

En la segunda parte se caracterizo por preguntas abiertas, de las cuales algunas se adicionaban a preguntas de la primera parte, donde quise profundizar una respuesta,

²⁴¹ Ver Anexo N° 13, documento modelo de la Encuesta realizada a Empleadores.

bajo la variable “¿por qué?, y el ¿y qué?, donde el Empleador encuestado expresaría una respuesta, dada por sus niveles de razonamiento en torno a su negocio o empresa.

De los encuestados 3 son mujeres, y 4 varones²⁴², haciendo un total de 7, con un promedio de edad 45 años²⁴³, los tipos de negocio²⁴⁴ donde desempeñaban sus funciones como Empleadores consistían en tiendas de repuestos mecánicos, ropa, electrodoméstico, un taller mecánico, dos pensiones de comida y un centro para fotocopias y cabinas de llamadas.

Su ubicación geográfica da que 3 negocios están en la ciudad de La Paz, en lugares como la céntrica Av. Tumusla, la calle Eloy Salmon, y Av. Villazón, en inmediaciones de la Universidad Mayor de San Andrés, por otro lado 4 negocios se encontraban en la urbe Alteña, en lugares como la Ceja, y la Av. 6 de Marzo. Como se ve se trato de buscar lugares donde existe un movimiento económico diario, del cual se hace inherente la contratación de trabajadores.

Iniciando ya con la primera parte de las preguntas cerradas, quise ver si estos Empleadores como tal, están inscritos en el Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E. (Cuadro 2 C), se reflejo en las respuestas que los 7 Empleadores no tiene el R.O.E., resaltando primero su sinceridad, y estableciendo una claro margen de despreocupación, además se nota el factor de no están reconocidos por el ente laboral principal del país, que es el Ministerio de Trabajo, además se deja espacio para pensar que los tipos de empleo que ofrecen están sin regulación.

²⁴² Ver Anexo N° 14. IVC.

²⁴³ Ver Anexo N° 15. VC.

²⁴⁴ Ver Anexo N° 16. IIC.

CUADRO 2 C			
1. En Bolivia hay un banco de datos para los Empleadores a cargo del Ministerio de Trabajo llamado R.O.E. ¿ESTÁ INSCRITO?	SI	NO	EN TRAMITE
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1	
TOTAL		7	

Otro elemento para el análisis, era ver si las alcaldías del Alto y La Paz, les otorgaron alguna autorización de funcionamiento, bajo el criterio de ver si por lómenos son reconocidos por sus autoridades locales, de hecho los resultados acumulados (cuadro 3 C) muestran que 4 de estos establecimientos contenían su autorización de funcionamiento, mientras que 1 reconoció que no lo tenía, ahora bien, 2 alegaron que estaba en trámite.

CUADRO 3 C			
2. ¿Su negocio tiene permiso de funcionamiento o está reconocido por la Alcaldía de su ciudad?	SI	NO	EN TRAMITE
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO			1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2			1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	4	1	2

Si bien la mayoría de los encuestados acata las disposiciones normativas municipales, para el funcionamiento de sus negocios, el resto de los Empleadores no lo tiene o pone una excusa, diría ya conocida, para establecer que no lo tiene tampoco, alegando más elementos de convicción para denominar a su actividad informal, elevando

componentes de precariedad laboral aun más latente para la sociedad que a los ojos de las autoridades municipales y el Estatal.

Los resultados de la pregunta dos muestran que otros tipos de elementos inseparables al funcionamiento de un Empleador, reflejan un claro incumplimiento, tales como no formar parte de otros tipos de registro o control. Si bien la alcaldía regula, bajo su registro de negocios y empresas que comercian en las calles de las ciudades del Alto y La Paz, su tarea es básicamente en ver el tipo de servicio y calidad de producto de comercian o expende a la población y no así el tema de ver la calidad de Empleo para con sus trabajadores, pues es una tare del Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, Impuestos Internos al pedir que un empresario, empleador, persona que tiene una actividad económica, ya sea por servicios o compra, debe extender una factura para realizar así una contribución, el margen de los que están inscritos en la base de datos de Impuestos Internos para el tema del N.I.T., se reflejo que es superior al que tiene Fundempresa y del Ministerio de Trabajo, por tal motivo vi necesario preguntar si los empleadores encuestados estaban en este otro tipo de registro de carácter tributario (cuadro 4 C).

CUADRO 4 C			
3. ¿Tiene N.I.T., autorizado por Impuestos Internos de Bolivia?	SI	NO	EN TRAMITE
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA			1
TALLER MECÁNICO	1		
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	5	1	1

En los resultados obtenidos se demostró que 5 si expendían facturación bajo su N.I.T., por lo que hace entender que están en el registro de Impuestos Internos, mientras que los restantes dos afirmaron por separado que uno no lo tenía y el otro lo estaba tramitando.

La siguiente pregunta manejando el mismo lineamiento, busco establecer si estaba registrado en Fundempresa (cuadro 5 C), siendo una institución encargada de contener y registrar a empresas de cualquiera índole comercial, por lo que también quise ver el grado de acatamiento a la subscripción a esta institución, siendo que datos vertidos anteriormente en su banco de datos de Fundempresa se encuentran alrededor de cuarenta mil empresas registradas.

CUADRO 5 C			
4. ¿Está registrado en Fundempresa?	SI	NO	EN TRAMITE
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1	
TOTAL		7	

Como se ve ninguno de estos negocios no se encuentran inscritas en esta institución, además se deja de lado la advertencia para los Empleadores que anteriormente estaban registrados como los nuevos, que si no se inscribían en el R.O.E., no podrían registra ni renovar su certificación comercial, de alguna manera, sucede que si no están inscritos en el Ministerio de Trabajo, menos les serviría el registro de Fundempresa.

Si bien estas primeras cuatro preguntas establecían si como empleadores se encontraban en alguna base de datos inherentes a su actividad y mucho más al carácter de su trabajo, como es el emplear a trabajadores, se evidencia que parte de ellos se alejan o evaden estas normativas, puesto que estos registros que se realizan, ya sea en torno a las alcaldías, tributario o empresarial, se alejan de cumplir su rol para el cual fueron creados.

Es claro que el Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., no está cumpliendo su función, siendo un registro renovado, pero que su alcance y publicidad no eleva eficacia ni eficiencia. Sin olvidar que asumiendo una unión a este tipo de registro de índole sociolaboral, acarrearía obligaciones económicas mucho más superiores a las que tiene los Empleadores, que en la actualidad, hasta aquí, se observa que tratan de evadir.

El hecho de si los empleadores cumplen ciertos elementos de reconocimiento por instituciones Estatales, bajo el acatamiento de introducirse en Registros que dan el sentido de ser usados para ejercer un control y otorgar legalidad, a mi parecer, no arroja funcionalidad practica beneficiosa. Ya en la quinta pregunta (cuadro 6 C) busque obtener una respuesta bajo el criterio de ver si su negocio incluía condiciones adecuadas, tanto en higiene y seguridad.

CUADRO 6 C			
5. A su criterio ¿las condiciones laborales (higiene y seguridad) para sus trabajadores son las adecuadas, como manda la ley general de trabajo?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA	1		
TALLER MECÁNICO			1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1			1
PENSIÓN DE COMIDA 2			1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	4		3

Como se ve, 4 de los Empleadores consideraban que si cumplían ese requisito de seguridad e higiene, para por lómenos mantener un ambiente seguro para sus trabajadores, mientras que los 3 restantes consideraban que estaba en un nivel intermedio, pero analizando este criterio, debe ser dado más propiamente por un inspector de trabajo, quien puede extender esa calificación de ser seguro e higiénico, apto para que un trabajador desenvuelva su tarea diaria, que esté sujeta a los requerimientos dados por ley.

En la sexta pregunta serrada planteo que los mismos Empleadores reconozcan si su negocio pertenece a la área formal (cuadro 7 C), en las respuesta la totalidad de los encuestados dijeron que si. Analizando esta aseveración en los hechos y hasta donde se ve que es un tanto errada, ya que como no están registrados en el Ministerio de Trabajo, Fundempresa, Impuestos Internos, y aun más en la alcaldía, asemejan un informalidad.

Adicionalmente expresar que estos empleadores ostentaron que parte de ellos se encontraba reconocido o registrados en la Alcaldía, o simplemente en Impuestos Internos, para poder tributar por medio del N.I.T., resultando ser un negocio semiformal, aunque este calificativo seria un tanto hecha a un criterio sencillo propio, transmitiendo paralelamente que los mismos Empleadores elijen que normas hacer caso y cuáles no.

CUADRO 7 C			
6. A su criterio, ¿su negocio pertenece al área formal o legal?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA	1		
TALLER MECÁNICO	1		
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2	1		
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	7		

Recordar que el Decreto Supremo N° 288 que hace referencia al Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., lanzo la advertencia de que era necesario que los bancos, dentro de sus requisitos incluyeran el certificado R.O.E., esto para acceder a un préstamo bancario (cuadro 8 C), de ahí que plasme una pregunta que primero elevo si el empleador pidió alguna vez un préstamo.

CUADRO 8 C		
7. ¿Solicito algún préstamo bancario en inicio o en el desarrollo de su negocio?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1	
TIENDA DE ROPA	1	
TALLER MECÁNICO	1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1	
PENSIÓN DE COMIDA 1	1	
PENSIÓN DE COMIDA 2	1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1	
TOTAL	7	

La totalidad de los empleadores dijeron que si recurrieron a un préstamo, ya en la segunda parte elevaremos el ¿él cuando y que requisitos le pidieron?, pero analizando, se ve que si accedieron a ese préstamo de dinero sin que este contenga alguna dificultad por no estar registrados en el R.O.E.

Entrando en la parte de ver si los Empleadores cumplen con los derechos sociolaborales, bajo los beneficios que se asigna a los trabajadores, realice una serie de preguntas en dirección a esta temática, por lo que en la pregunta octava (cuadro 9 C) pedí que afirmen que sí estaban o no aportando sus trabajadores para su jubilación.

CUADRO 9 C		
8. ¿Aportan sus trabajadores para su jubilación?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL		7

Lamentablemente se ve que ninguno estaba aportando, esto refleja primero una clara dejadez del Empleador por no hacer nada, partiendo de no darle una información sobre el tema y las condiciones y requisitos para una posterior inscripción del trabajador en alguna AFP, ya que la norma dice que quien actúa como agente de retención, y el depositario del 10% del promedio del sueldo del trabajador, es el Empleador, más adelante mostrare la excusa que propuso el mismo Empleador, valga la redundancia.

Cuando se toca el tema de la jubilación esta unida al tema de la salud, es por eso que en la novena pregunta (cuadro 10 C) consulte si como Empleador inscribió en alguna caja de salud del sistema estatal, a su trabajador.

CUADRO 10 C		
9. ¿Aporta alguna caja de salud para sus trabajadores?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL		7

Como se observa nuevamente la totalidad de los empleadores afirma que no inscribió a sus trabajadores en alguna caja de salud, aludiendo un claro desmedro al cumplimiento de un derecho constitucional, ya que para la ley no hay excepciones, el ¿Por qué? será respondida en la segunda parte del cuestionario.

Quise plasmar una pregunta puntual en torno al cumplimiento de la Ley General del Trabajo y otras normas anexa, por parte de los Empleadores, por lo que la decima pregunta expresaba esta interrogante (cuadro 11 C), ante tal cuestionanté las respuesta dieron que 1 si cumple la norma sociolaboral como tal, mientras que 6 la cumplen parcialmente, de algún modo su respuesta contenía algo de sinceridad, no solo por la mera respuesta, sino por el ambiente o infraestructura y trato a su trabajadores que observe al momento de realizar este trabajo de campo mediante la recolección de los datos.

CUADRO 11 C			
10. ¿Cumple usted, en calidad de empleador, los deberes que manda la Ley General de Trabajo y normas anexas en materia sociolaboral?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA			1
TALLER MECÁNICO			1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO			1
PENSIÓN DE COMIDA 1			1
PENSIÓN DE COMIDA 2			1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS			1
TOTAL	1		6

Otro aditamento, a los deberes del Empleador marcado por ley, emergen en dotar del material o uniforme para desempeñar la labor de sus trabajadores, de ahí que la pregunta decimo primera (cuadro 12 C) contenía este nivel, de tal forma las respuestas daban un unánime sí, que si se les dotaba de uniformes y material, dependiendo del caso.

De algún modo, analizando el criterio vertido por los Empleadores, esta la forma de evaluar su prontitud y renovación con las que la hacen, refiriéndome al material de escritorio, si es necesario, ropa adecuada, según la necesidad del tipo de trabajo, ya que si pongo el ejemplo de la Empleadora de la tienda de ropa, debería dar, a sus vendedoras, uniforme con el logo de la tienda, sin que sus trabajadoras gasten su propia ropa, aun más cuando se trata de un taller mecánico renovar y tener un cambio de overol diario, ya que ahí se observa el nivel de higiene.

CUADRO 12 C			
11. ¿Dota del material o uniforme necesario para sus trabajadores?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA	1		
TALLER MECÁNICO	1		
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2	1		
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	7		

Partiendo del tema del horario de trabajo existente hoy en Bolivia que es de 8 horas, el margen de tiempo que se entiende para desenvolver un trabajo de manera adecuada, surge el factor del trabajo en horarios extras, por lo que la decima segunda pregunta (cuadro 13 C) plasmo esta interrogante, de ver si el Empleador hacia trabajar estos periodos de tiempo de más.

CUADRO 13 C		
12. ¿Hace trabajar horas extras a sus trabajadores?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1	
TIENDA DE ROPA	1	
TALLER MECÁNICO	1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1	
PENSIÓN DE COMIDA 1	1	
PENSIÓN DE COMIDA 2	1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL	6	1

De las respuestas se mostro que 6 dicen que si hacen trabajar ese periodo extra, y solo 1 que no lo hace, en torno a la disposición manada por la Ley General del Trabajo, que establece que se debe solicitar al Inspector de Trabajo la autorización para trabajar horas extras, las que no deben exceder dos horas por día, en ese sentido la pregunta decimo tercero (cuadro 14 C) busca establecer si los empleadores sabían de esta regla.

CUADRO 14 C		
13. ¿Sabía que hay que reportar el trabajo de horas extras al Ministerio de Trabajo, para que sean autorizadas?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL		7

Lamentablemente la totalidad de los empleadores no conocían este extremo, haciendo pensar que cuando se realizaban el trabajo de las horas extras, estas se las así sin proveer el horario de trabajo máximo, marcado por ley.

Ahora bien, es necesario ver que si el pago de estas horas extras de trabajo consta bajo las leyes sociolaborales del país, por tal motivo la pregunta decimo cuarto refleja esta inquietud (cuadro 15 C), en sus respuestas advertí que 1 no lo hace, ya que como veremos antes es quien no hace trabajar horas extras, pero los que si recurren a este periodo de trabajo adicional, son lo que utilizan su criterio de cálculo para el pago, sin respetar los ya preestablecidos en las leyes sociolaborales.

CUADRO 15 C			
14. ¿Paga esas horas extras a sus trabajadores bajo las disposiciones expresadas en las leyes sociolaborales de Bolivia?	SI	BAJO MI CRITERIO PAGA	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS			1
TOTAL		6	1

Una pregunta íntimamente relacionada a los objetivos de la Tesis, es que se planteo si en algún momento los inspectores de trabajo realizaron una visita a sus negocios de los empleadores (cuadro 16 C), de las respuesta se obtuvo que ninguna ves se dio tales visitas, haciendo me entender que ni por simple rutina se dio este tema de trabajo externo ambulatorio de control, demostrando que la entidad Estatal laboral encargada, no las realizo, pensando que solo su actuación es por impulso de las denuncias solamente, mermando el trabajo de oficio.

CUADRO 16 C		
15. En Bolivia existe un control por parte del Ministerio de Trabajo, por medio de los Inspectores Laborales ¿algún momento visitaron su negocio?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL		7

Ya en la última pregunta (cuadro 17 C) quise establecer el criterio del nivel de apoyo que otorga el Ministerio de trabajo, hacia las micro y pequeñas empresas, en especial, y si su tarea de publicitar los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores comprendía factores de eficiencia y eficacia.

Dentro de los resultados se advirtió que 1 tacha al papel del Ministerio de Trabajo en un nivel intermedio, ósea más o menos, pero 6 de los siete encuestados reflejan que no tiene ningún tipo de apoyo gubernamental directo a su negocio o empresa, estableciendo entre líneas, que las autoridades Estatales no ejercen un trabajo con la debida importancia con la que debería tratarse, esto en cuestiones de apoyo para el desarrollo de su rubro.

CUADRO 17 C			
16. ¿Cree que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Bolivia, realiza su trabajo de promoción, y apoyo a ustedes como empleadores de una pequeña o micro empresa?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS			1
TOTAL		6	1

Hasta aquí se pudo observar criterios puntuales de respuestas, sin entrar en detalles, ya en esta segunda parte con preguntas abiertas, plasmara un criterio de mejor comprensión, ya que también estas cuestionanté están encadenadas a la de la primera parte. Iniciando el caso de la pregunta uno, se buscaba el ¿porqué no estaba registrado en el R.O.E.²⁴⁵?, y como la totalidad de los empleadores consultados refirieron que no lo estaban se hizo menester ver el motivo.

Entre las respuestas básicas aludidas estaba los siguientes fundamentos: No sabía que hay que inscribirse; No sabía, pero también es por los trámites que te exigen y es un gasto; Estoy dentro del sistema simplificado; por lo que tengo N.I.T., pero no me entere de ese registro; No sabía, pero estoy con permiso de la alcaldía; Solo tengo N.I.T., pero no sabía que había ese registro.

²⁴⁵ Ver Anexo N° 18, Transcripción de las preguntas y respuestas obtenida en la encuesta de empleadores.

Ante tales respuestas se nota la desinformación, como el poco interés que les debería surgir, sin que tampoco comprendan que tal hecho contiene sanciones, pero que no les afecta en nada, ya que se ve que la evaden, diría asta de manera inocente e indirecta porque no la conocían.

La segunda pregunta establecía la cantidad de trabajadores²⁴⁶ en dependencia o subordinación que tenían contratados, de los cuales se pudo notar que están desde 1 hasta 5 como máximo, de alguna manera la ley muchas veces no llega hasta estos sectores de trabajadores, por su minoridad en su cantidad y el efecto cohibido de organizarse, si fuera posible.

En la tercera pregunta indagaba de por qué no se les daba el seguro de salud²⁴⁷, inscribiéndolos a una caja del sistema, entre las respuestas reunidas el factor común sostenía tres criterios, el primero, no contener recursos económicos suficientes, que el gasto de medicamentos en caso de que alguno de sus trabajadores se enferme corría por cuenta del empleador, desestimando el tema de inscribirlos a una Caja de Salud, y por ultimo alegato manejaban el criterio que su nivel comercial y rubro no era comprendida dentro del sistema del seguro social.

En la cuarta pregunta plasme el ¿por qué no hace algo para que sus trabajadores aporten para su jubilación?²⁴⁸, así mismo esta pregunta era encadenada a las cuestionanté y respuestas de la primera parte, en donde aludieron que sus trabajadores no aportaban nada para su jubilación.

De hecho la respuesta a esta problemática mantuvo los siguientes criterios: que sus trabajadores no duraban lo suficiente, y era hacer en vano el tramite, mientras otra parte dijo que sus propios trabajadores no lo requerían o no le solicitaban, por otro lado

²⁴⁶ Ver Anexo N° 18, Transcripción de las respuestas.

²⁴⁷ Ver Anexo N° 18, Óp. Cit.

²⁴⁸ Ver Anexo N° 18, Óp. Cit.

otros no lo permitían ya que no querían que les descuenta de su salario, pero otros alegaron desconocer su tramitación y requisitos.

Manejando un análisis práctico se nota que tanto el Empleador no le importa o desconoce su tramitación y para el lado del trabajador, se ve la afectación económica que le ocasiona ya que recibe un salario apretado e insuficiente.

Dentro de la relación laboral entre el Empleador y el Trabajador se debe establecer el nivel de trato que existe ya que esto también evalúa y hace al tema del abuso psicológico que se ejerce desde el nivel patronal, por tal motivo la pregunta cinco establecía: ¿Cómo es la relación laboral con sus trabajadores?²⁴⁹, de las respuestas obtenidas expresaban respeto y cordialidad, mientras en otro caso alegaba la necesidad de presionar para conseguir resultados favorables, bajo márgenes del respeto ecuánime.

El tema del acceso a programas bancarios muestra que la totalidad de los Empleadores encuestados botaron por esta opción, de hecho en las respuestas 5 de ellos alegaron que se prestaron entre el año 1998 y 2006, siendo que este requisito debía ser exigido por las entidades bancarias a partir del último trimestre del 2009, no están comprendidos en el margen de contener el requisito del certificado del R.O.E., sin embargo el elemento común hasta ese entonces asemejaba a préstamos personales con garantías reales.

Solo uno accedió a un préstamo el 2009, pero no aclaro que mes, dejando aún todavía la duda de que si le exigieron el requisito del certificado del R.O.E., pero el empleador de la tienda de Electrodoméstico estableció que casi cada año solicita un préstamo, siendo que hasta la fecha nunca le pidieron ese requisito, refiriéndome al R.O.E., pero

²⁴⁹ Ver Anexo N° 18, Óp. Cit.

que las condiciones del préstamo versa sobre su casa ósea garantía real y garantes personales.

El tema de las dificultades planteadas en el Decreto Supremo N° 288 para acceder a un préstamo bancario sin que el Empleador tenga el certificado del R.O.E., muestra la opción de poder evadir esta exigencia del banco y del propio Estado por parte de un Empleador, al solicitar un préstamo mediano, digámoslo entre un mil a cuatro mil dólares, siendo que este pueda ser solicitado de forma personal sin alegar que este tenga empelados a su mando.

En la última pregunta exigía la cuestionanté de ver el motivo de la inspección laboral que pudo haber tenido el Empleador, pero las respuestas en la primera parte mostraron que nunca paso tal inspección, por tal motivo no se lleno con la respuesta a esta pregunta.

De esta manera se realizo esta encuesta que sirvió más por sus resultados como un sondeo bajo el criterio cualitativo de las condiciones y calidad de empleo que se da bajo la dirección de los Empleadores del país, su análisis más crítico será plasmado en las conclusiones.

4.7. ANÁLISIS DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES

El análisis que arroja el Decreto Supremo N° 0288, muestra un actualización normativa que en su contextos pasados no se asemejan a la necesidad y cambios que sufre Bolivia, es por eso que esta normativa lanzada por el Órgano Ejecutivo el año 2009,

renueva un sistema de datos ya existente, referentes a los Empleadores, de índole sociolaboral, pero que a su margen contextual de sus disposiciones no muestra un ¿paraqué? de este Registro de Empleadores, algo que a mi criterio, deja desvalida el margen de información puntual a la sociedad.

Si bien, ya noto una falencia de claridad en el uso que se podría dar a este tipo de Registro laboral, marca un frágil alcance, ya que su composición no demuestra en la práctica, una inclusión a todos los sectores de empleadores, los cuales, que en su mayoría se encuentran en el sector informal, fomentando a una evasión normativa sociolaboral de diversas formas. Creo que el ¿paraqué? del Registro, faltante en el Decreto Supremo N° 0288, debería versar sobre el tema de incluir a la legalidad o formalidad de todo ese mundo de Empleadores informales.

A la descripción del Decreto Supremo N° 0288, para el Registro Obligatorio de Empleadores, se resalta lo establecido en su artículo uno, que marca un nivel de inclusión del rubro o sector al que pertenece los Empleadores, para que así nadie, especialmente los mismos empleadores se nieguen de su inclusión, pero para que su descripción sea completamente clara, debería incluirse las definiciones de cada variable a que hace alusión este artículo, para que sea comprendida por la sociedad en su conjunto y no simplemente por técnicos jurídicos.

La norma atinadamente pide que se reúna y derive información de similar carácter de registro al ente designado por el Órgano Ejecutivo, que en este caso es el Ministerio de Trabajo, para que se realice un cotejo o cruce de datos, pienso yo, para realizar una verificación de los datos expresados por los empleadores. Seguidamente los datos requeridos, para tal Registro, contemplan un parámetro necesario, pero que es preciso incluir temas de salud, aportes a AFPs, calidad de higiénica y seguridad de la fuente de trabajo.

Otro elemento positivo, es el mandato del Decreto Supremo N° 0288, a realizar actualizaciones semestrales, tanto por el Empleador y el Ministerio de Trabajo. Paulatinamente se resalta la advertencia a los Empleadores si no se suman a este Registro, se les impedirá renovar u obtener el Registro de Comercio, como también acceder a un crédito bancario, ya que será exigido previamente el R.O.E., de alguna manera hoy se ve un nivel de evasión a esta regla, por parte de sectores micro y pequeña empresa, algo que debe reforzarse o cambiar.

Si bien este Decreto Supremo N° 0288, sobre el Registro Obligatorio de Empleadores, marca aspectos generales, el Reglamento realizado bajo la Resolución Ministerial N° 704, debía buscar perfeccionar, clarificar o cubrir falencias del mismo Decreto, pero se sigue arrastrando debilidades que en su aplicación son donde se los pone en evidencia, ya que repito de nuevo, el elemento primordial pasa por no convencer a la totalidad de la sociedad Empleadora a sumarse a este Registro Laboral, como de la contratación no contralada bajo la ley.

En sus dos primeros articulados del Reglamento, plasma el mandato de creación y el llamado para los Empleadores a Registrarse, así como la advertencia de sanciones, que podría extender el Ministerio de Trabajo, tal como lo mencionaba el Decreto Supremo N° 0288. Paralelamente, se describe los lugares donde se podrá registrar el Empleador, evitándole realizar filas, ya que se hace uso de la pagina web del Ministerio de Trabajo, abarcando a nuevos y antiguos inscritos, pero es necesario mejorar la redacción gramatical, del artículo 3 pues no es clara.

Para ser más exacto, la observación de esto último, el párrafo III y IV, del artículo 3, expresa una misma idea, la que solo se podría resumir en una, estableciendo claramente que tanto los nuevos y antiguos empleadores tiene que usar el portal web, donde eligieran su categoría, y en ella misma podrán llenar los datos, y luego sean impresos, además no es necesario que los empleadores asistan al Ministerio de

Trabajo, como sugiere el párrafo III, para recabar el formulario, puesto que ya está disponible en la página web.

El uso del sistema de internet y sus herramientas mejora la facilidad para acceder a un nivel de agilidad de la inscripción a este registro, pero no solo del registro, sino también de la información que debe ser actualizada por el empleador, mediante el Formulario de Aviso de Novedades, pero el reglamento no establece claramente si este formulario de novedades esta también en el portal web del Ministerio de Trabajo, debe establecer claridad y exactitud por la calidad de reglamento que expresa, esto estipulado dentro del artículo 4.

Otro elemento del Reglamento, afirma que la presentación del Formulario de Inscripción, tanto del Formulario de Aviso de Novedades, no obliga a adjuntar documentación de respaldo, para analizar la veracidad de los mismos datos, dentro de una primera instancia, generando una posible evasión o fuga de datos. De alguna manera también reglamento es razonable que mencione que el trámite de registro tiene un costo, pero este debería ser nominal, sin que se fije un precio desde ya, por cambios que podrían surgir en el tema de costos.

Tal como establece el Decreto Supremo N° 0288, en su artículo dos, el reglamento le otorga la calidad de Declaración Jurada a toda la información vertida, en los formularios de inscripción como de actualización, pero se deja en el aire, el tema de verificar su veracidad, siendo que este debería tener un periodo posterior prudente, para establecer si coincide los datos con la realidad, de ahí que es mejor introducir una primera instancia de verificar completamente estos datos, asumiendo la necesidad de introducir un respaldo documentado.

El reglamento habla sobre el deber de actualizar los datos tanto por el Empleador y el Ministerio de Trabajo, este ultimo también deberá coordinar con instituciones Estatales, para el cruce de datos, de índole similar al Registro de Empleadores, tal como manda el Decreto Supremo, debe manejarse bajo un criterio continuo, por lo menos dos o tres vez al año, pero creo, que el tema de actualización de información para el caso específico del Empleador debería estar abierto todo el tiempo, y no sujeta a un plazo fijo.

En su artículo 7 del reglamento, se establece el acceso a la información, si bien este menciona que los datos emergentes del registro serán de uso exclusivo de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, queda abierta información general del registro, estableciendo transparencia, pero actualmente este factor no es evidente, ya que en el portal web del Ministerio de Trabajo no menciona o indica algo parecido, la dejadez de este tema preocupa ya que transcurrieron tres años des de el implemento de esta normativa.

La norma reglamentaria, prudentemente lanza un periodo de plazo para los Empleadores nuevos para incluirse en este registro, que consta de tres meses, algo que resaltar. Pero a su vez, es necesario proveer mecanismos jurídicos y acciones para establecer un margen de control continuo ambulatorio para que los empleadores no se alejen de este plazo, previsto por el reglamento y aun más no se dé pie a la intención de refugiarse en el sector de empleadores informales, que son los que vulneran los derecho sociolaborales de los trabajadores.

El reglamento da las sanciones preventivas de no poder renovar o acceder al Registro de Comercio, extendida por Fundempresa, y los créditos bancarios, si es que no presentan previamente el requisito del Registro Obligatorio de Empleadores, deja más margen de impulsarles a introducirse en el sector informal, por el gorroso tramite que puede darse y el gasto a realizar, partiendo además de una desinformación sobre el

tema, prácticamente los más propensos de esta acción son los de la micro y pequeña empresa.

El artículo 11 del reglamento incluye, como es lógico, a la Inspectoría de Trabajo, para realizar los controles, ya sea de oficio o a denuncia, los cuales intimaran a que en un plazo de tres días, si es el caso, los empleadores evasores, se inscriban, bajo multas y sanciones descritas en las leyes sociales, pero también ampliando su actuación de oficio a la revisión de los Bancos y Fundempresa, para constatar que soliciten este requisito del R.O.E., a los Empleadores para acceder a su servicios de certificación o crédito.

Pero analizando la actuación de la Inspectoría de Trabajo dado por este reglamento debería dar mayor importancia a la actuación de oficio, para que efectivamente se verifique que los Empleadores del mundo laboral de Bolivia, estén debidamente registrados, ya que sucede que ni los mismos trabajadores saben que existe este Registro y por ende no pudrían ejercer el papel de denunciarlos, incumpléndose un mandato de una norma sociolaboral, que indirectamente impulsaría a mantenerse en un sector de trabajo informal.

En la parte final del Reglamento de manera errada se introduce el nombre del articulado, bajo el contexto de abrogatorio y derogatorio, siendo que en su contenido solo abroga la Resolución Ministerio N° 002/04, es preciso establecer que su redacción a lo largo del reglamento contiene falencias, que para la Técnica Legislativa son condenadas, pues así se da muestra de la dejadez y el no uso adecuado de las herramienta jurídica, bajo criterios claros, comprensible para la sociedad de trabajadores principalmente.

4.8. ANÁLISIS DE LA REGLAMENTACIÓN VIGENTE DE LA INSPECTORIA DE TRABAJO BOLIVIANO

Así mismo el actual Reglamento de Inspección de Trabajo de Bolivia, como se vio data desde 1987, rescatando elementos aún vigentes, de importancia relevante para el control de la aplicabilidad de las diversas normas sociolaborales, pero que es necesario resaltar también los aspectos caducos y ambiguos que aún comparte este reglamento. Resaltar esta falencia hace preciso reflexionar sobre estos criterios que expongo, ya que la investigación propone su mejoramiento, sujetándose a las actuales tendencias de control jurídico que deben ser aplicados.

El Reglamento si bien contempla aspectos de inspección a empresas Estatales descentralizadas, este no implanta un alcance a las entidades públicas, ya sea Municipales o Estatales, es decir, que los Inspectores también realicen controles de la adecuada calidad del ambiente laboral, en cuanto infraestructura, equipamiento, etc., puesto que sus trabajadores mantiene derechos laborales, eso sí, bajo un criterio especial, pero que los niveles de control también debería alcanzarlos, para por lo menos sugerir mejoras, o haga notar vulneraciones.

El nivel de acción que plantea este Reglamento, el cual describe el formato para realizar las inspecciones, como el hecho por denuncia, que amplía un grado de dependencia de actuación, cuando estas sean a petición de la judicatura laboral, caja de salud, sindicatos, empresas, trabajadores, y deja un acápite amplio para el inicio de la investigación laboral, si bien son entidades relacionadas con el ámbito sociolaboral,

el reglamento es muy dependiente de estas órdenes que prevén su función, y minimiza su autonomía y prevención que debe caracterizarla.

Si bien la entidad de la Inspectoría de Trabajo no puede separarse de entidades Estatales que son hermanas, este para su trabajo no debe depender cien por ciento de ellas, o que estas le influyan a realizar un trabajo de investigación laboral, haciendo entender que un inspector debe esperar que le manden una orden de algún juez que le pida controlar el acatamiento a una sentencia social, o que una funcionario de la caja de salud le diga que baya a indagar porque ya no está aportando el Empleador para la salud de sus trabajadores.

También otro elemento es que se deja de lado el tema de las entidades inversoras de los aportes de previsión, es decir, tampoco se toma en cuenta a las AFP, ya sea para que denuncien un hecho de inconstancia en los aportes, por parte de un empleador, o se pida su colaboración para facilitar información en cuanto a temas que pueden interesar en una investigación de desfalco o desviación de aportes, los cuales de alguna forma interesa también a la Inspectoría de trabajo, quienes son los primeros en velar por la situación del trabajador.

Si bien este Reglamento establece el auxilio de la fuerza pública, ósea la policía, en casos de no dejarle ingresar a un lugar de índole laboral, o es agredido, impidiéndole realizar su función, o necesita volver, y para la cual necesitara de la ayuda de la policía, un aspecto es el tema de la demora en su actuación ante tales casos, ya que si sucede estos hechos, el Inspector tiene que realizar un trámite para solicitar la ayuda de la policía, agrosando su tarea bajo tintes de burocracia, perjudicando la oportuna verificación y defensa del trabajador.

El Reglamento de la Inspectoría de Trabajo, en su artículo 15, equipara la Inspección a distancia, ósea, solo con la solicitud de la presentación de documentación al empleador, con las inspecciones de visitas, a mi criterio, este elemento es equivocado, ya que una es más que la otra, es decir, que la Inspección de visitas, es donde debe recabarse la documentación fidedignamente, para que en una primera línea no se evada o se oculte información, y si es necesario, recién se solicite al Empleador que presente documentación extra.

El nivel sancionatorio en cuanto a multas, es reflejada acertadamente por el reglamento, en su artículo 16, dando margen al Inspector de Trabajo, para evaluar la proporción de la multa, pero así mismo este Reglamento no cuanta con un acápite especial que eleve la base de multas a darse, por ejemplo un cuadro de porcentajes de rango de sanciones económicas, ya así el propio criterios del inspector podrá legalmente sustentarse, además también se constituiría en ser de conocimiento público, especialmente para el empleador y trabajador.

El nivel profesional con el que se admite a un Inspector, según Reglamento, toma en cuenta el nivel de la licenciatura, pero limita a las áreas de profesionalización principal a solo el rango de la Abogacía, y Economía, siendo que el campo de actuación de un Inspector de Trabajo es amplia, ya que no solo toma en cuenta temas jurídicos y económicos contables, sino temas técnicos, como salud, medio ambiental, infraestructura, y no solo se los incluya en instancias diferidas de resolución e investigación técnica en un conflicto laboral.

Como se ve, el profesionalismo que se requiere para la Inspectoría, debe ser ampliado, para que se actúe de manera rápida en el rol cotidiano de una inspección laboral, sin que se espere largos periodos para buscar a personal que pueda colaborar en temas de salud, medioambiente, etc., esto haría que la inspectoría laboral boliviana, contenga un nivel de profesionalismo técnico como funcionarios públicos fijos, y porque no

decirlo introducir también a miembros de la policía como un elemento permanente para las inspecciones diarias.

Siguiendo en la misma línea del nivel profesional que debe tener un Inspector, el factor de examen de competencia que se plasma para la contratación de un postulante, es confusa, ya que parecería que se quiere un profesional con dos profesiones, y uno técnico, puesto que se pide tener conocimiento en derecho, economía, y seguridad industrial, haciendo pensar que un economista deba saber elementos técnicos “generales” en temas jurídicos, de higiene y seguridad, minimizando la especialidad profunda y cabal que se requiere para este trabajo.

Dentro de la evaluación para los postulantes, este estará a cargo de un Tribunal, que el Reglamento detalla, que será formado por cuatro personas de diferentes áreas del Ministerio de Trabajo, como de la Inspectoría, pero el cuarto sujeto no es claramente especificado su pertenecía, y solo se lo maneja bajo un criterio amplio, pero bajo la corriente del Control Social, este debe aplicársela e introducir a un representante de sectores civiles, que sepa o tenga que ver con la materia laboral, por ejemplo un representante sindical nacional.

Si bien el Reglamento toma aspectos de la estructura que hace a la dependencia del sector de la Inspectoría de Trabajo, este contiene criterios de finales de los 80, y no así el nivel organizativo y estructural del Ministerio de Trabajo actual, aun más, la ocupación de cargos jerárquicos obedece a factores políticos, sin respetar el nivel de profesionalismos que debe contener este puesto, dejando de lado la institucionalización y la carrera administrativa, es preciso que se anule esta práctica política y se pase a los exámenes de competencia.

Un elemento que llama la atención dentro de las funciones del Inspector General de Trabajo, quien es el que manda en la Inspección Central, que debe organizar asambleas nacionales, departamentales, y zonales, con el fin de establecer ideas o sugerencias de mejoras, elevando propuestas normativas o políticas laborales, pero hasta ahora no es evidente, si bien el mismo reglamento dota de herramientas de actualización, estos no son adecuadamente utilizados por los mismos funcionarios de esta entidad, dejando de lado su propia experiencia.

En algunos articulados, se encuentra ambigüedades que hacen a una poca comprensión, así como el uso de términos inadecuados, por ejemplo en el artículo 32, se habla de “indemnización” para un Inspector que haya gastado de su dinero en un viaje para realizar una inspección necesaria, si bien el sentido parece comprensible, el término “indemnización”, atañe a resarcir un daño, cosa que aquí no es el caso. Así mismo el artículo 33, también no es claro, ya que toma términos como de “lo prestado” y “todo las circunstancias personales”.

Un elemento que ya se advirtió, es el tema del apoyo policial que debe dotarse, pero el artículo 36 eleva a un rango de Autoridad Pública, al Inspector de Trabajo, atribuyéndole calidad de autoridad policial, a mi criterio, esto debe ser clarificado, es decir, manejando adecuadamente conceptos puntuales, y si es el caso, dotar al Inspector esa calidad, para que ejerza una sugestión coercitiva legal para la sociedad, en especial para los Empleadores, como se ve todo versa en mejorar el contenido de este reglamento de la Inspectoría de Trabajo.

El rango de control a los Inspectores es adecuadamente mencionada por este Reglamento de la Inspectoría de Trabajo, pero su contexto sancionador es muy general y deriva a la ley de la carrera administrativa, a demás no describe cuales son las faltas en las que se denotaría una acción ilegal o vulneradora de la función del Inspector. En ese contexto se debe actualizarla y dirigirla a la actual Ley del Funcionario Público, por

su calidad de funcionario que ejerce el Inspector y detallar las faltas que puede existir por parte de él.

Un elemento crucial es el alto grado de dependencia que conlleva el esperar una denuncia o factor de petición de investigación de oficio que soliciten entidades anexas, cosa que ya lo analice, pero también está la falta de un sistema de Base de Datos o Registro compartido o derivado para que se realice un trabajo constante de verificación del debido cumplimiento de las leyes sociolaborales por parte de un empleador, cosa que debe estar en el reglamento y en disponibilidad para la Inspectoría de Trabajo y sus Inspectores.

CONCLUSIONES

Al establecer que por una mala sistematización y apoyada de una caducidad jurídica de parte de los mecanismos jurídicos deficientes protectores del trabajador, ha plasmado que no solo la misma sociedad, principalmente los empleadores, están obviando su acatamiento a estas normas sociolaborales, a la par se lleva un nivel de complicidad de negligencia y adormecimiento de control Estatal que fomenta la Anomia jurídica, o lo que promulga la Norma Perversa, que lamentablemente en Bolivia se está agravando día tras día, tomando en cuenta la proliferación del empleo o trabajo precario.

Estos criterios de decadencia de la normativa jurídica sociolaboral, tendencia actual de la rama del Derecho Laboral, esta mostrado una deformación dentro del sistema legislativo Boliviano, el cual está procurando tener leyes actuales en simple papel, pero no así en la práctica, o establecer una política de estado de crear fuentes de trabajo, sin que estas tengan una calidad o dignidad acorde a lo que manda las normas supremas de un país. Los datos estadísticos de instituciones privadas y públicas que en Bolivia reflejan y corroboran la debilidad de un sistema disperso de normas, así como también para nada coercitivas.

La aprobación de la Hipótesis de Investigación dado en esta Tesis, que postula e identifica a que el mejoramiento tanto del Registro Obligatorio de Empleadores como un trabajo paralelo y conjunto con la Inspectoría, dependiente del Ministerio de Trabajo Boliviano, daría pie a establecer un control más eficaz y eficiente, que no solo disminuiría a mediano plazo las vulneraciones a los derechos de los trabajadores, sino que generaría un formalismo solido de empresas, y por ende de empleadores para el mercado económico que beneficiaria en temas de impuestos y competitividad comercial.

Lo planteado en esta investigación jurídica sociolaboral lanzo perspectivas ya conocidas, pero que a la fecha es necesario reactivarlas bajo característica de la época, acordes, al siglo XXI. La fórmula jurídica en resumidas cuentas que resulta de la investigación es: **“Prevención, mediante control general, continuo y profundo, basado en normas y disposiciones técnico jurídicas sociolaborales, darán a mediano y largo plazo la disminución del trabajo precario, bajo una perspectiva de legalidad o formalidad del negocio o empresa del Empleador”**, es así que poner en práctica esta fórmula plasmaría la funcionalidad de la hipótesis de trabajo.

Con estos aditamentos propuestos dentro del rango conclusivo, es atribuido a que en la actualidad la cartera Ministerial de Trabajo, tiene un parangón de recursos, tanto humanos como económicos, un tanto limitados, que no son los suficientes para establecer un rango de vigilancia y control permanente en materia laboral, que por ende tampoco alcanza para cubrir los sueldos de los trabajadores que podrían fungir en el trabajo de la Inspectorial Laboral, pero además se evidencia que tampoco se cuenta con ambientes ni equipamiento como ser movilidades que reducen más aun el campo de acción del control.

Conclusivamente encontré que las normas laborales no son correlacionadas al limitado presupuesto que se designa a la labor del Ministerio de Trabajo y sus reparticiones a nivel nacional. Así también en el rango de la actualidad normativa también ha ido evolucionando nuevos tipos o modalidades de trabajo, las culés no son o no tiene protección y ni debida aplicación de control diferenciado, que merma más el mensaje disuasorio de acatamiento a una norma jurídica sociolaboral, en este caso sociolaboral, que vuelve a reducir los derechos de los trabajadoras y trabajadores.

Prácticamente en las diversas clases de fuentes laborales nuevas y escalas de producción naciente se evidencio que las normas vigentes como es la Ley General de Trabajo, normas anexas, no toman puntualmente a las pequeñas y micro

empresas, las cuales así como son de producción reducida, también contemplan una economía más inferior, pero eso no significa que sus propietarios o los empleadores de dichas empresas no se tiene que sujetar a las normas básicas existentes, pero que los niveles de vigilancia y regulación son inexistentes para tal categoría de empleadores y trabajadores.

De ahí que es necesario establecer una revisión y actualización de la Ley General de Trabajo, su Decreto Reglamentario, la Ley de Seguridad Ocupacional y Bienestar, normas anexas, como La Ley de Pensiones y de Seguridad Social, y también el mejoramiento del Decreto y la Resolución del Registro Obligatorio de Empleadores, como de la Normativa de la Inspectoría de Trabajo, los cuales merecen ser Abrogadas y otras Derogadas, eso sí, bajo previamente un estudio más propio de la técnica legislativa, la que elevara claridad y publicidad de estas normas.

Precisamente el tema de publicidad es un punto nulo dentro de las normas sociolaborales, principalmente de la Ley General de Trabajo, la Ley de Pensiones y el Código de Seguridad Social, las cuales en su mayoría, como reflejo la encuesta practicada y datos de entidades públicas y privadas, el Trabajador boliviano las conoce muy poco, cosa que hace más factible o sencillo la vulneración de dichos derechos que elevan estas normas, de esto se nota mucho más crítica el rol de información del mismo Estado, en esa función constitucional de dotar información y educar normativa al pueblo.

Prácticamente el Registro Obligatorio de Empleadores no lleva una función clara de su existencia, la cual debería estar plasmada en el texto normativo, tanto del Decreto o su Reglamentación, adicionalmente esta repartición encargada de tal registro, no lleva un trabajo conjunto ni coordinado con otras reparticiones, valga la redundancia, es el caso de la Inspectoría de Trabajo, paralelamente los datos

requeridos para el registro no llevan una posterior verificación dada puntualmente por la norma, sino que expone la necesidad de una denuncia, pero no resalta el trabajo de oficio como debería ser.

Sintomáticamente en el mismo parámetro de trabajo conjunto, entre entidades y áreas inter y multi ministeriales es poca o nula, a pesar que las mismas normas, específicamente el del Registro Obligatorio de Empleadores lo manda, esta no se la práctica para llevar una cooperación y ayuda entre mejorar los controles a las fuentes laborales y intimar a que estas practiquen su formalidad y permanencia en ella. Como se ve es menester contemplar un mejoramiento de esta misma norma y su reglamentación, todo esto para profundizar y fortalecer el tema de control y protección laboral oportuna y gratuita.

Establecer que es menester que asumiendo que falta una coordinación y cooperación de datos que vayan en pro de una vigilancia laboral, afecta a la Inspectoría de Trabajo, deja nulos los criterios de control y cooperación vigentes que solo están en la teoría y no así en la práctica, pero a su vez una reestructuración administrativa de esta entidad se hace requerida, que lleve primero, personal especializado, sin dar pie a esferas de cuoteo político de sus cargos, y establecer más competencias de actuación, con su debido amparo, para dotarle de una imagen más coercible, parecida a la autoridad policial.

Tal criterio de reestructuración para la Inspectoría de Trabajo pasa por un Nuevo Reglamento que este en una misma línea de la Legislación Sociolaboral, que se asemeja a criterios novedosos de las corrientes internacionales laborales del siglo XXI. He querido ser lo más puntual y breve en este margen final, de la investigación, siendo que el contenido investigativo en sus capítulos lleva un análisis que expresa de mejor manera las múltiples deficiencias existentes para lo que es los sistemas de

control y vigilancia laboral Boliviana, pero también a la par elevan criterios de posibles soluciones.

RECOMENDACIONES

Llegar a este punto establece el resultado de una consecuencia, precisamente, en base a datos marcados por la materia del Derecho Laboral y la realidad de los Derechos Sociolaborales vigentes, que cubre a todos los trabajadores, pero que como se vio, se están vulnerando progresiva y descaradamente por los Empleadores, sin que nada efectivo ni eficiente haga el Estado de nuestro país.

Es por eso la necesidad de readecuar al siglo XXI, estos mismos derechos que visten al trabajador como un paraguas protector en contra de vulneraciones, partiendo de establecer claridad y puntualidad en su aplicación, las cuales deben contener elementos de prevención, control, continuidad, y protección.

Me base en los puntos emanados en el Protocolo, dado por el Instituto de Investigaciones de la Carrera de Derecho, los cuales me permitirán establecer armoniosamente una serie de recomendaciones, ante tal dilema Sociolaboral, vigente en la realidad boliviana, específicamente en los mecanismos jurídicos sociolaborales.

i. PROPOSICIONES ADECUADAS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS ENCONTRADOS EN EL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES

De los datos recolectados, nacen las siguientes proposiciones para establecer Mecanismos Jurídicos de índole Sociolaboral, para evitar la vulneración de los Derechos inherentes a los Trabajadores, y establecer la correcta aplicabilidad del deber de los Empleadores.

Considerar previamente, que el actual nivel normativo del país, en materia sociolaboral, está dentro de los márgenes de necesidad, pero nuevamente dispersas, desconocidas en su mayoría, y poco practicadas, por factores como criterios de control pasados, y niveles de administración deficiente e ineficaces.

a) Actualizar, Introducir, Unificar y Complementar Normas de Reconocimiento Legal y Control en la Ley General de Trabajo y Disposiciones Anexas

1. Unificar las normativas laborales en un solo cuerpo normativo.
2. Introducir una mejor descripción y coherencia normativa para establecer control y vigilancia por parte de la Inspectoría De Trabajo para establecer la debida aplicación de las disposiciones jurídicas sociolaborales en la Ley General de Trabajo, Ley de Pensiones y el Código de Seguridad Social.
3. La Ley de Pensiones y el Código de Seguridad Social precisa que los mecanismos de control y verificación, lleven inmersos la actuación coordinada con la Inspectoría de Trabajo.
4. Necesidad de mencionar al Registro Obligatorio de Empleadores en la Ley General de Trabajo, su Reglamentación, así como establecerla dentro de la normativa de la Inspectoría de Trabajo.
5. La necesidad de actualización jurídica a la par de la vigente Constitución Política del Estado Plurinacional, tanto para la Ley General de Trabajo, su Reglamentación, Ley de Bienestar y Seguridad Ocupacional, Código de Seguridad Social, Ley de Pensiones, normas laborales para tipos o rubros de trabajo.

b) Mejoras al Registro Obligatorio de Empleadores

1. Derogar el Decreto Supremo N° 288, así como su Reglamentación dada por la Resolución Ministerial N° 704, que norma el Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., para introducir aclaraciones en su rol y objetivo del registro, como elementos de verificación de datos por medio de visitas permanentes y posteriores a su registro.
2. Actualizar la información laboral, a dos o tres veces, esto para cotejar información entre entidades como Fundempresa, que tiene a su mando el Registro de Comercio y también entidades como los Fondos Administradores de Pensiones, Cajas de Salud, el Servicio de Impuestos Internos, y los Municipios locales.
3. Incluir en los datos requeridos en el Formulario de Inscripción para los Empleadores datos puntuales sobre si están inscritos en las AFP, como en los sistema de salud, ya sea antes o posteriormente, a si mismo debe abrirse la opción de si su infraestructura de su fuente de Trabajo se sujeta a lo establecido por los requerimientos sociolaborales de seguridad e higiene.
4. Se debería requerir respaldo documental, cosa que el Decreto no lo exige, por conformarse al criterio de que lo establecido en dicho formulario tiene calidad de Declaración Jurada, pero sería, por lo menos, en información referida a la jubilación y salud, como dije anteriormente, para solidificar de inicio la seguridad cabal de que los trabajadores están siendo previstos por dichos sistemas.
5. Las autoridades Municipales o Departamentales tendrían que exigir el Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., para viabilizar las Licencias de Funcionamiento, en los casos donde el empleador por su negocio o actividad contenga empleados en subordinación.

- 6.** Se debe analizar y fiscalizar el sistema bancario en cuanto al criterio de la exigencia del R.O.E., ya que está muy deficiente este elemento disuasorio.

- 7.** Se debe aplicar que los medios televisivos, radiales, prensa escrita y agencias de empleo privadas o públicas que difundan requerimientos de personal, previamente al dejar un anuncio de trabajo una persona natural o jurídica se exija la certificación del R.O.E.

- 8.** Se recomienda que antes de darse el reconocimiento cabal por la Certificación plasmada en un certificado entregado por el Ministerio de Trabajo al Empleador, se introduzca una Inspección intermedia, ósea, que el Empleador se inscriba por internet al Registro, y luego este lleve tal formulario con documentación adjunta mínima, para que en una segunda parte se dé la visita del Inspector para evaluar criterios de calidad de trabajo o empleo, como los datos vertidos en dicho formulario, esto daría una eliminación progresiva del trabajo precario. Ya en una tercera parte, recién se daría la certificación cabal, consolidando un factor de acción preventivo del empleo, y sumaria para evitar negocios y empleadores informales.

- 9.** El exceso de información General de los Empleadores, inscritos en el R.O.E., debe ser permanente, ya que en la actualidad en el portal web del Ministerio de Trabajo no lo está expresado, pese que la norma afirma que si lo tendría que estar.

- 10.** La información general laboral contenida en el Ministerio de Trabajo, debe ser un apoyo al Trabajador, para que este ingrese en este mismo portal web, en el cual tenga un icono para establecer la legalidad de Empleador y Trabajo.

c) Mejoras al Reglamento de Inspectoría de Trabajo, dado por la Resolución Ministerial N° 340/87

1. Nace la necesidad de reforzar en su estructura de forma y de fondo el Reglamento de Inspectoría de Trabajo, sin que este último pretenda cambiar el objeto esencial de su construcción normativa que eleva el control y vigilancia laboral, y sume criterios del Registro Obligatorio de Empleadores.
2. Sumar tendencias normativas Internacionales, actuales, refiriéndome a la Organización Internacional de Trabajo O.I.T., el cual es necesario cotejarlas a los Convenios N° 85, 129, 150, 189, Recomendaciones N° 158, 201, y establecer un estudio puntual de lo que plasmo el primer mecanismo internacional dado en el Convenio N° 81, su Protocolo y Recomendación.
3. Es menester establecer un trabajo de la Inspectoría de Trabajo propia para el Trabajo Rural, generando brigadas móviles de trabajo en diferentes regiones alejados.
4. El Reglamento de Inspectoría de Trabajo, debe mejorar en su acción del criterio de Denuncia, y trabajar de manera más Oficiosa y autónoma en su rol de control y vigilancia.
5. Se recomiendo que la Inspectoría de Trabajo cuente con personal permanente de Efectivos Policiales, que acompañen a los Inspectores en sus visitas, para un trabajo de campo externo, tal como hace la policía en sus batidas, o para poner otro ejemplo, está el rol de las Guardias Municipales de La Ciudad de La Paz.
6. Proponer que la Inspectoría cuente con una base de datos propia, que podría ser compartida del Registro de Empleadores, ya que este nivel daría

más facilidad y continuidad en realizar inspecciones periódicas permanentes en las visitas.

7. La Inspectoría debe dedicarse a dos sectores de Empleadores y sus negocios, para centrar acciones en un inicio, refiriendo que existirá un control permanente y periódico a Empleadores Formales, registrados en el Ministerio de Trabajo, pero paralelamente se establecerá, con más fuerza, a descubrir a Empleadores Informales que dan y crean Trabajos Precarios, los cuales, en un mediano y largo plazo darán como resultado la disminución progresiva de tales males en materia laboral.

8. El rol de Inspección de Trabajo actual, plasmado por el Reglamento aún vigente, equipara a la visita Inspectiva y solicitud de información a distancia, en igual magnitud, pero es necesario clarificar que la inspección por visita es primordial y no optativa, a la de solicitud de información, sino que esta última solo se la hará en una segunda fase de la inspección, claro está, si es necesario, ya que así se tendría de mejor manera la información laboral, estableciendo un criterio fidedigno, al recolectarla dicha información testifical como documental de manera personal por el Inspector.

9. Las inspecciones a fuentes de trabajo o empresas formales de gran, mediana, pequeña y micro empresas, deben seguir un criterio que por lo menos deben ser visitados tres veces al año, garantizando que no evadan disposiciones sociolaborales.

10. Recomendar que los Administradores de Fondo de Pensiones AFP, refuercen el nivel de control conjunto dado por entidades Estatales, así como su normativa dada en la ley de Pensiones, cosa que disminuyan las violaciones y evasión de recursos y aportes de los trabajadores.

11. Otro elemento normativo a recomendarse para el Reglamento de Inspección Laboral, versa sobre la necesidad de contener una tabla de tipo y

nivel de sanciones pecuniarias, para fortalecer la acción coercitiva del Inspector de Trabajo, esto ayudaría a que sea conocido por la sociedad laboral.

12. Es necesario ampliar de manera clara y permanente la inclusión de mayores profesionales, para el cargo de Inspectores de Trabajo, y no manejar el criterio de solicitar a peritos o especialistas en medicina, química, seguridad industrial, no solo un Abogado o un Economista, como manda el actual Reglamento de Inspectoría de Trabajo.

13. A la fecha existen más Inspectores destinados a ser Conciliadores que Inspectores de Campo, encerrados en las oficinas, por tal motivo es necesario elevar el número de Inspectores externos y ambulatorios.

14. El examen de competencias y formación de Tribunal revisor de resultados, para acceder al cargo de Inspectores, aparte de que este conformado por funcionarios públicos en su mayoría del Ministerio de Trabajo, acudiendo a la tendencia del Control Social, recomiendo que se incluya a un representante sindical nacional o departamental, para establecer criterios propios de necesidad, dados por un representante obrero o trabajador.

15. Los cargos de la Inspectoría de Trabajo medios y superiores jerárquicos deben desarraigarse de las decisiones Políticas, para la posesión a dedo, por ello la sugerencia de ampliar el examen de competencias para toda la estructura de esta institución de control laboral.

16. Se debe poner en práctica el criterio emanado por el Reglamento de la Inspectoría de Trabajo, que refiere sobre realizar asambleas nacionales, departamentales, y regionales internas, paro que son poca o inexistentemente hechas, por lo que se debe establecer introducir la necesidad de ejercer una reunión nacional, una vez al año, dos departamentales, y tres regionales, sumando invitaciones a representantes sindicales y empresariales, traducidas

en Empleadores, para que generen sugerencias propias de mejoras o tendencias nuevas destinadas a la Inspectoría de Trabajo.

17. Se debe inscribir puntual y claramente las acciones contrarias que podría hacer un Inspector de Trabajo, para establecer claridad en el Reglamento de esta institución, cosa que la actual disposición solo lo deriva a otra, alejándose del rol real de un reglamento.

d) Publicidad de la norma sociolaboral de Bolivia

1. La publicidad de norma Sociolaborales, por su importancia debe ser publicitada eficiente y eficazmente por el Ministerio de Trabajo, de manera constante, tanto por medios televisivos, radiales y de prensa escrita, así esto reforzara el criterio de conocimiento de una norma jurídica laboral.

2. Fortalecer el portal web del Ministerio de Trabajo que debería contar con una repartición parecida a la gaceta jurídica del propio país, ampliamente conocida y accesible por la sociedad, para así estar al tanto de las resoluciones o normas laborales, entre otras cosas, que a la fecha es muy pobre difundida, usando estos medios.

3. Este criterio de Publicidad Sociolaboral podría ser plasmado en un Decreto, o en la inclusión en la ley General de Trabajo, o una posterior norma, como el Proyecto del Código de Trabajo, el cual encajaría acertadamente, ese factor publicitario, que también abarque alguna forma de obligación para generar propagandas sociolaborales por los medios privados de comunicación, a los cuales se les premiaría o beneficiaría de alguna manera por hacer tal difusión.

e) Actuación Conjunta

Un elemento sumamente importante es la Actuación Conjunta, en este criterio de Mecanismos Jurídicos de la Inspectoría de Trabajo, con reparticiones diversas del estado, sea centralizadas o descentralizadas, como ser, el que ejerce la inscripción al Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., paralelamente, también estaría el trabajo con Fundempresa, Cajas de Salud, AFP o la entidad a futura que se está pensando implementar por el Estado, los medios de Comunicación Estatal y Migración, este ultimo para advertir trabajadores extranjeros en su calidad de legales o ilegales, como el monitorear la salida de trabajadores nacionales al exterior, todo esto dirigido a contrarrestar evasiones, y vulneraciones en desmedro de los derechos sociolaborales del los Trabajadores.

Como se advierte el trabajo con otras dependencias centralizadas o descentralizadas, concentra el rol de ejercer denuncias, o eleven información cruzada, a su vez plasmen controles extra territoriales y plasmar una publicidad directa de los derechos y deberes sociolaborales por medios de medios de comunicación, más aun si es Estatal. De lo último, plasmó el ejemplo dado con la difusión de la norma que refiere a la No Discriminación, en ese nivel y alcance debe difundirse el contenido de las disposiciones jurídicas Sociolaborales del país.

ii. MECANISMOS ADECUADOS PARA VIABILIZAR LAS SUGERENCIAS DE SOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para viabilizar las sugerencias anteriormente planteadas, se necesita modificar y dejar sin efecto las principales normativas de índole sociolaboral, esto generaría, a

su vez, un cambio y adecuación progresiva, a pesar que la actual Constitución establece con urgencia esta idea, referente a la adecuación jurídica. Es en ese criterio, que a la luz de la Técnica Legislativa propia del sistema legislativo boliviano, sugiero usar la Derogación y Abrogación normativa, para introducir y abandonar prácticas reguladoras caducas y sin ningún beneficio útil para la materia sociolaboral boliviana.

Para introducir el enfoque actual y amplio de lo que sería el Registro de Empleadores, y la Inspectoría de Trabajo, claro está bajo un factor de trabajo conjunto en su coordinación, control preventivo y permanente, se da dos opciones para ser aplicadas dentro de una norma laboral, la primera, usa el sistema de la Derogación, del Título V de la vigente Ley General de Trabajo, que establece “la Seguridad e Higiene en el Trabajo”.

Sobre esto último, podría modificarse para ser mejorada y sumar criterios de control, no solo en Higiene y Seguridad laboral, sino elementos jurídicos, que hacen al Bienestar del Trabajador, la cual estaría supeditada a la Inspectoría de Trabajo, en el cual se daría una descripción de su nueva estructura y competencia. También está una otra opción, de sumar un nuevo Título en La Ley General de Trabajo, introducido antes del Título X, que establezca el rol de la Inspectoría.

Para el caso del Registro de Empleadores debería ser Derogada el Título IX, de las Organizaciones de Patronos y Trabajadores, en el cual se modifique e introduzca el criterio del Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., pero también se postula la opción de generar un título nuevo inherente solamente a este factor, que puede ubicarse antes del mismo Título IX.

La segunda opción para introducir estas Recomendaciones en una normativa superior, bajo rango de ley, versa sobre establecerla en el contenido del Proyecto normativo del Código de Trabajo Boliviano, el cual si bien ya contempla lineamientos muy generales de lo que es la Inspectoría de Trabajo y el Registro de Empleadores, sería reforzarlas con criterios dados por esta Tesis, bajo esta opción se generaría el pensar de la necesidad de Abrogar la actual Ley General de Trabajo.

Al tener implantada las Propuestas o Recomendaciones dadas de la investigación en una norma suprema, de rango Ley, ya sea por Derogación o Abrogación normativa, daría pie para que se modifique también la Reglamentación de la Ley General de Trabajo, en donde también está dos opciones.

Por un lado está la Derogación de la Reglamentación de la Ley General de Trabajo, que podría modificar el Título VII, Capítulo II, que habla sobre la denuncia de Accidentes de Trabajo, se podría modificar e introducirle la entidad de La Inspectoría de Trabajo, el cual recibiría las denuncias, entre otros muchos más elementos, pero que ya podrían ser mencionado en su descripción Organizativa y Competencias nuevas de la Inspectoría de Trabajo.

Con referencia del Registro de Empleadores, usando la Derogación normativa, estaría marcada por la modificación del Título IX, Organizaciones de Patronos y Trabajadores, idéntico a lo que maro la Ley General de Trabajo, en donde se podría manejar la inclusión del Registro de Empleadores, o establecer un Título nuevo que marque este criterio, que de igual manera podría estar antes de título mencionado.

En el caso de que el actual Reglamento sea Abrogada, facilitaría la opción de construir una mejor normativa que pueda adecuarse a su unificación y coherencia jurídica sociolaboral. Aclarar que en el criterio de usar la Derogación en parte de

estas normativas, haría más confusa la centralización de competencias y acción de lo que sería la Inspectoría de Trabajo y del Registro de Empleadores.

Al tener un panorama modificado de estas dos normas, tanto de la Ley General de Trabajo y su Reglamentación, súbitamente se necesitaría modificar parcialmente o renovar totalmente las normas anexas sociolaborales. En ese listado de normas afectadas estaría la Ley de Pensiones, el Código de Seguridad Social, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, y otras normas, como la de la Trabajadora del Hogar, Zafreros, para mencionar como ejemplos.

En esa gama de normas que deben adecuarse en ese lineamiento Constitucional y normas intermedias principales, también se hace la necesidad de complementar los Decretos Supremos N° 288, y su Resolución Ministerial N° 704, que versan sobre el Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., a la par, también se debe readecuar y actualizar, tanto con criterio jurídicos nacionales e internacionales, el Reglamento de la Inspectoría de Trabajo, Resolución Ministerial N° 340/87.

Para ser más exacto, detallare el proceso que debe sufrir estas normas anteriormente referidas, para que sean incluidas en el sistema normativo sociolaboral actual. Iniciando, en normas como la Ley de Pensiones y el Código de Seguridad Social, los cuales tendrían que ser Derogados en acápite que refieran sobre su sistema control, en los cuales se debe reforzar y crear la competencia propia de vigilancia y única de la Inspectoría de Trabajo, centralizada en un solo ente, emergente del Ministerio de Trabajo, con competencias de elevar investigaciones y visitas inspectiva administrativas en rango de cumplimiento de aportes y recaudaciones.

Para no entrar en conflicto, ni ser mal interpretado, aclarar que la normativa del Código de Seguridad Social Boliviano en su artículo 224, eleva el criterio de Inspectoría de Trabajo, propio de su institución y con la colaboración del Ministerio de Trabajo, en este caso se debe establecer un trabajo único, y más claro, ya que establecer sistemas dispersos de rango controlador sociolaboral, minimiza el campo de acción protectora, paralelamente se hace menester sistematizar esfuerzos de trabajo conjunto.

En este caso debe generarse un estudio y análisis de concentrar un trabajo único inherente al campo de lo que hace a los beneficios y obligaciones de una relación laboral, en el criterio del Seguro Social, pero que sea acompañado de una norma clara y que derive acción de trabajo inspectiva a lo que podría ser la Norma Única de Inspectoría Central de Trabajo.

Ya para lo que es la Ley de Pensiones N° 065, del 2010, si bien establece un sistema de control este se aboca solo a factores posteriores de acción en su mayor esencia, es decir, que sus roles más versan sobre las sanciones después de a ver existido alguna evasión o falta de aportes, primas, comisiones, etc., de esta manera se deja de lado el factor preventivo. La entidad o repartición Estatal en primera línea de su regulación o control está a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, el cual, según la norma designa a la entidad Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros A.P.S.

Esta repartición interministerial, su vez tiene la atribución y competencias de ejercer un control sobre entidades públicas y privadas encargadas des sistema de Seguridad Social, pero su trabajo sigue siendo a posterior, por ello que base la recomendación de establecer una colaboración inspectiva preventiva, permanente, y regular en fuentes de trabajo de la área formal.

Este trabajo sería plenamente en coordinación entre los Ministerios de Trabajo y de Economía, los cuales entre sus reparticiones correspondientes podrán coordinar apoyo técnico para ejercer un mejor control para evitar que desde un inicio, los empleadores entren en mora y perjudiquen a la larga a sus trabajadores.

El tipo de trabajo consistiría que la Inspectoría de trabajo realizaría, dentro de sus visitas inspectiva de carácter preventivo confirmen con exactitud que el empleador está aportando, y si fuera que no, esta repartición iniciaría, primero con una multa, pero también daría parte a la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros A.P.S., la cual hondaría en su tares de apoyo o sanción, al decir apoyo es darle facilidades de pago de lo adeudado, como por ejemplo.

En el caso de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, dado por el Decreto Ley N° 16998, sucede que para ser más práctico, recomendaría su Abrogación, el cual contemplaría aspectos normativos técnicos jurídicos e institucionales vigentes para el siglo XXI, dados por la Organización Internacional de Trabajo O.I.T., adecuando otros criterios de la realidad del país, asumiendo que estos que serán introducidos, en mayor magnitud sobre el rol de la Inspectoría de Trabajo, no son contemplados en la actual norma.

En ese parámetro de abrogar dicha norma de Higiene y seguridad ocupacional, extendería su función no solo a parámetros de establecer la calidad requerida para la infraestructura de una fuente laboral, y el criterio de mantención de salud de sus trabajadores, sino introducir el control jurídico inherente a los derechos y beneficios sociolaborales que producirían el Bienestar del mismo Trabajador, valga la redundancia, generando una norma nueva, a la que titularía: Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar Jurídico, como se advierte sumo el termino Jurídico, que contemplaría la idea de cobertura de derechos y deberes en su más amplia concepción.

Además es un margen normativo adecuado para darle una jerarquía dada por una ley, así mismo demostraría una modernización amplia de herramientas a utilizar por los Inspectores de Trabajo, los cuales deben supeditarse a las modalidades de trabajo que se están dando en Bolivia, como por ejemplo el tipo de requisitos que se necesita para tener un trabajo de calidad y no precario en el caso de las Empleadas Domesticas o del Hogar, y por qué no establecer criterios de calidad de trabajo para los Funcionarios Públicos, que trabajen en reparticiones Estatales Administrativas.

La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar vigente en su Libro I, Título III, sobre la Organización, Capítulo I de la Organización de ejecución y sus atribuciones, en su artículo 10, donde habla de la entidad encargada al cumplimiento y ejecución de esta ley, no expresa textualmente el rol de la Inspectoría de Trabajo, sin embargo en el Capítulo VI, que establece sobre la Inspección y Supervisión, del mismo primer libro normativo, si bien establece aspectos aún vigentes de vigilancia al cumplimiento de tales disposiciones normativas, más refiere sobre la calidad del trabajo y deja para otro rol el tema jurídico de otros derechos inherentes al trabajador, como los deberes del Empleador.

Ahí es donde se nota que se establece dispersión de control, centralizando trabajos de supervisión solo por competencias, ósea, que establecen que solo la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, se basaran en establecer control de calidad de trabajo y temas de prevención, aunque este enfoque ultimo no es muy claro, ya que del texto normativo, refiere más una actuación por denuncia.

Como se nota esto criterios normativos abre un criterio de crea cabezas de la Inspectoría de Trabajo diversas, una dada por el sistema de Seguridad Social, otra por la Dirección de General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, mientras tanto el Reglamento de la Inspectoría de Trabajo establece como cabeza a

la Dirección General de Trabajo, de ahí la recomendación de centralizar esfuerzos de control sociolaboral, que reúna estos aspectos de estas entidades, para tener una mejor comprensión normativa e institucional de lo que debería ser una Inspectoría de Trabajo.

Estos elementos o criterios deben cambiar, de hecho también podría darse que se Deroguen solo los Capítulos I y VI de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, en los cuales se introduzca la entidad propia de la Inspectoría de Trabajo y se le dé un marco de aplicabilidad jurídica, consolidando elementos de prevención, continuidad y permanente en aspectos de vigilancia al debido cumplimiento de las normativas sociolaborales.

En otro aspecto normativo vigente, dado para el rubro de Trabajadoras del Hogar, Zafreiros, Hidrocarburos, Agrícola, para poner ejemplos, los cuales podrían sufrir abrogaciones, los cuales mantengan un sistema derivador de mecanismo de control, dado por la Inspectoría de Trabajo, la cual confluya en una nueva Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, y el Reglamento de la Inspectoría de Trabajo, o que por lo menos contemplen cambios dados por una Derogación a la primera norma, pero que si o si, marquen una abrogación para el Reglamento de la Inspectoría de Trabajo, y origine una nueva, usando criterios recomendados por esta Tesis.

De un análisis propio, creo que es factible establecer la sugerencia de Abrogar la normativa dedicado al Registro Obligatorio de Empleadores, tanto en el Decreto Supremo N° 288 y la Reglamentación Resolución Ministerial N° 704, los cuales deben sufrir cambios importantes, tanto en la gramática y uso adecuado de parámetros claros de objetivo mismo del Registro, pero que también amplié elementos de publicidad, atracción del marco sociolaboral, para el cual está destinado, contemplando las sugerencias anteriormente planteadas.

Clarificando puntualmente, el Reglamento de Inspectoría de Trabajo, dado por la Resolución Ministerial N° 340/87, debe ser Abrogado, generando y tomando criterios constitucionales, internacionales, que son plasmados en las propuestas de institucionalización a mayor jerarquía de la entidad Inspectoría Laboral, si bien se puede rescatar elementos normativos que contempla la actual norma, que todavía son vigentes, hace nomas menester aún establecer más claridad y coherencia expresada en una nueva norma, en la cual también se establezca el uso compartido de un Registro expresado para el control debido, que lleve una tendencia jurídica para el siglo XXI.

iii. PROBLEMAS QUE NO SE LOGRAN RESOLVER EN MATERIA DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES

Anteriormente ya había mencionado que el factor de acatamiento a la normativa sociolaboral, no es discutible, solo el marco de deficiencia, para ejercer el debido cumplimiento, está plasmada en las instituciones Estatales, en este caso, el Ministerio de Trabajo y la Inspectoría Laboral, paralelamente conspiran normativas dispersas y poco conocidas, donde está la disposición jurídica del Registro Obligatorio de Empleadores R.O.E., lo que afecta a lo que podría ser un sistema normativo regulador laboral óptimo del país.

Este factor de recomendaciones no puede ordenar y retomar la dirección técnico jurídico de la regulación de la relación laboral, propiamente para el Empleador y establecer aspectos de protección al Trabajador, en una implementación de control rápido o de corto plazo. Los niveles de informalismo y trabajo precario dado por Empleadores vulneradores de las normativas sociolaborales a la fecha, son muy amplios, por lo que es necesario atravesar un periodo de reorganización jurídica, institucional, para recién entrar a operar los Mecanismos Jurídicos planteados como refuerzo actualizado sugeridos por la Tesis.

Se deja pendiente es el factor de competencia de actuación laboral para establecer una Inspección de Trabajo en entidades Estatales, refiriéndome en especial de lugares administrativos, como por ejemplo oficinas de Juzgados, entidades Ministeriales, en donde puede existir precariedad laboral, estrictamente en cuestiones de ambiente laboral, dados por la infraestructura inadecuada, falta de material oportuno, uniformes, temas técnicos de señalización y control en temas inherentes a seguridad e higiene, para concentrar una protección a este tipo de trabajadores, que por ser funcionarios públicos, no dejan o pierden su calidad universal de trabajadores.

No se puede considerar otros síntomas de problemas que no pueda ser resuelto a los criterios vertidos en esta Tesis, el resultado de un efectivo Mecanismo Jurídico, que contempla aspectos técnicos, jurídicos, institucionales, dan pie para ejercer un control preventivo, de supervisión continua del cumplimiento cabal de las normas sociolaborales, a cargo de la Inspectoría de Trabajo, el cual tendrá competencias renovadas u fortalecidas para su actuación, es por eso que el factor tiempo en su aplicación rápida, da margen a establecer contratiempo para la puesta en práctica de las sugerencias dadas en esta investigación.

iv. BASES DEJADAS PARA OTRA INVESTIGACIÓN

Para esta parte paso a dejar pendiente y a pedir una mayor profundidad de estudio e investigación sobre factores de competencia jurídica en relación al ejercicio de las autoridades municipales o departamentales del país, a establecer elementos propios de control laboral, estableciendo que la Constitución Política del estado Plurinacional de Bolivia, da un nivel de Autonomía, que en si estaría dando la oportunidad a estas autoridades locales a ejercer un sub nivel de superviso laboral, eso sí, con ayuda de la autoridad central Laboral, representado por el Ministerio de Trabajo.

Prácticamente también es necesario plasmar un estudio más profundo que defienda y exprese el abandono y discriminación normativa de clasificar trabajadores Privados y Trabajadores Públicos, los cuales por ser funcionarios Públicos, valga la redundancia, no se les ampara en la defensa de sus derechos sociolaborales, que netamente son también propios de ellos, por formara parte de la calidad universal de trabajo en dependencia.

En ese sentido, sugiero para otra investigación exponer lineamientos históricos, doctrinales, y jurídicos que sustenten por lo menos dotar a los trabajadores de las entidades Estatales en toda sus formas, de una cobertura precautelador y preventiva en seguridad e higiene laboral.

Permaneciendo en ese nivel de las Autonomías Departamentales y Municipales, dejo para otra investigación, la posibilidad de establecer el criterio de dar un apoyo económico, por parte de estas autoridades regionales y locales, al Ministerio de Trabajo, específicamente para la área de la Inspectoría de Trabajo Regional, para poder ejercer de mejor manera su alcance de control y protección en cuanto a los trabajadores para buscar consolidar el trabajo digno, que es plasmada en la misma Constitución Política del país.

El factor de recursos asignados para el Ministerio de Trabajo, según información extendida en el portal web del Ministerio de Economía y Finezas Publicas de Bolivia, el estado asigna un total de Bs. 61.213.806²⁵⁰, esto significa que se debe repartir en sueldos y proyectos y material, etc., pero el factor de asignación, valga la redundancia, amerita un estudio profundo y específico de una área económica, que razone cuanto debe ser la asignación necesaria de recursos para la innovación normativa y administrativa dada en la Tesis.

²⁵⁰ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PUBLICAS. "Presupuesto institucional por categoría programática y grupo de gastos". Vice ministerio Presupuesto y Contabilidad Fiscal. Ley Nº 211 Presupuesto General Gestión 2013, portal web: www.sigma.gob.bo

En otro aspecto a investigar posteriormente, es establecer que impacto traería el hacer emerger al sistema formal o legal a Empleadores y sus negocios informales, para el aporte al Producto Interno Bruto P.I.B., del País, este criterio si bien es más socioeconómico, es de índole importante, pero más atañe a una investigación de la ciencia económica, que enerve aspectos posibles para el futuro, que harían al crecimiento de recursos de Bolivia.

BIBLIOGRAFÍA

A. Bibliografía oficial en Texto:

1. CABANELLAS, Guillermo, "Derecho Normativo Laboral", Editorial Libreros, Buenos Aires Argentina, 1976, Pág. 533.
2. CAMARGO, Chávez Carlos Alberto, "Ley de Creación del Consejo nacional Tripartito para el dialogo social: Estado, trabajadores y Empleadores", Tutor: CAMPERO Villalba Iván, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia, 2006.
3. FUNDEMPRESA, "Estadísticas del Registro de Comercio de Bolivia", Reporte Mensual Diciembre 2011, Fundempresa Fundación para el Desarrollo Empresarial, Pág. 52.
4. GOYZUETA, Morón Lenny, "Necesidad de Reformar El Reglamento de Inspectoria de Trabajo y Adecuarlos a las Actuales Relaciones Laborales" (Monografía), Tutor: CLAVEL Salazar Hernán, Universidad Mayor de San Andrés, la Paz, Bolivia, 2002, Pág. 32.
5. HUMERES, Magnam Héctor y NOYUER Héctor, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad social", Editorial Jurídica de Chile, a 987, Pág. 548.
6. JIMÉNEZ, Sanjinés Raúl, "Historia del Derecho de Trabajo Boliviano y Bases para una Nueva Ley General de Trabajo", Editorial Popular, La Paz Bolivia, 1998, Pág. 20 - 38.
7. MEJIA, Mena José Luis, "La Flexibilidad Laboral Frente al Respeto y Conservación de los Derechos del Trabajador como base de Una Nueva Legislación Laboral", Tutor: Dr. LIMENEZ Sanjinés Raúl, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia, 2001, Pág. 202.
8. MOSCOSO, Delgado Jaime, "Introducción al Derecho" Editorial Juventud, Sexta edición. La Paz, Bolivia, 2005. Pág. 679.
9. OBLITAS, Tudela Juan Wilfredo, "La Crisis De Derecho Liberal Individualista", Tutor: Dr. AGUILAR Peñarrieta Aníbal, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia, 1987, Pág. 121.
10. OLMOS, Osinaga Mario, "Compendio de Derecho del Trabajo", La Paz Bolivia, 1974, Pág. 2 -11.

11. PALOMINO, Teodosio, "Humanización del Trabajo y Derecho al Ocio", Editorial Graphos 100 Editores, Lima Perú, 1993, Pág. 44 - 53.
12. SANDOVAL, Rodríguez Isaac, "Legislación del Trabajo", Decima Cuarta Edición Actualizada, 2007, La Paz Bolivia, Pág. 341.
13. UGARTE, Cataldo José Luis, "Inspección del Trabajo en Chile, Vicisitudes y Desafíos", Revista Latinoamericana de Derecho Social, Nº 6, Enero-Junio 2008, Pág. 187-204.
14. VAZQUES, Vialard Antonio, "La Responsabilidad en el Derecho de Trabajo", Ediciones Astral de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos aires, Argentina, 1988, Pág. 182.
15. VÁZQUEZ, Vialard Antonio, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Tomo I, Buenos Aires Argentina, 1989, Pág. 16 al 23.

B. DISPOSICIONES LEGALES:

1. CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL, Ley de 14 de Diciembre de 1956.
2. CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE, Octubre De 2011, Pág. 309.
3. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE URUGUAY, [web@seciu.edu.uy,www.mtss.gub.uy/index.php?option=con_content&task=view&ib=2196&itemid=2196](http://web@seciu.edu.uy/www.mtss.gub.uy/index.php?option=con_content&task=view&ib=2196&itemid=2196), dato extraído el 14 de mayo de 2011, Ministerio de Trabajo Uruguayo, 1997, Pág. 35.
4. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA NACIÓN ARGENTINA, Santa Fe, 22 de Agosto de 1994.
5. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE CHILE, Santiago, actualizado a Octubre de 2009, Pág. 122.
6. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 5 de Febrero de 1917, Ultima Reforma D.OF 09-02-2012, Cámara de Diputados del H. Congreso de La Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios de Servicio de Documentación, Información y Análisis, Pág. 184. INTERNET, "Constituciones Sociales de América Latina", pdba.georgetown.edu/comp/derecho/trabajo.html, dato extraído el 27 de Febrero 2012.

- 7.** CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, Oficial Mayor del Congreso, Dirección General Parlamentaria, 1993.
- 8.** DECRETO LEGISLATIVO N° 910 DEL PERÚ, Ley General de Inspección del Trabajo y defensa del Trabajador.
- 9.** DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO, De 23 de agosto de 1943 en su decreto supremo N° 224, Capítulo V, de la Higiene y Seguridad en el trabajo, Capitulo I, Disposiciones Generales, artículos 61 al 63,
- 10.** DECRETO SUPREMO N° 20255, del 24 de mayo de 1984, Zafreros: Régimen Laboral, en su parte VI, de las Insectorías.
- 11.** DECRETO SUPREMO N° 288, DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE.
- 12.** LEY DE EMPLEO ARGENTINO N° 24013, Sancionado el 5 de Diciembre de 1991, Regula el Empleo No Registrado, Promoción y Defensa de los Empeados, Pág. 36.
- 13.** LEY DE PENSIONES N° 065, del 10 de Diciembre de 2010.
- 14.** LEY FEDERAL de la Ciudad de Buenos Aires Argentina, “Ley N° 265 BOCBA 849”, Poder de Policía marca Policía del Trabajo, Publicada el 30 de Diciembre De 1999.
- 15.** LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO, 1 de Abril de 1970, Reformulado El 17 de Enero de 2006, Pág. 227.
- 16.** LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, Decreto Ley N° 16998 del 2 de Agosto de 1979, en su Capítulo VI, de la Inspección y supervisión, artículos 25 al 29.
- 17.** LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, por el que se dicta la, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942. (Actualizado hasta 1992).
- 18.** LEY N° 2450, LEY DE 9 DE ABRIL DE 2003, REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR BOLIVIANO.
- 19.** LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Dispone La Reestructuración Y Fija Funciones De La, Dirección Del Trabajo, Núm. 2. Santiago, 30 de mayo de 1967.

20. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ARGENTINA, “Inspección de Trabajo en la Argentina Informe Anual 1998”, Imprenta Ferrograf, Buenos Aires Argentina, Diciembre 1999, Pág. 94.
21. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL DE BOLIVIA, “ANTEPROYECTO DE NUEVO CÓDIGO DE TRABAJO”, 30 de noviembre de 2009. www.mintrabajo.gob.bo, dato extraído el 15 de mayo de 2011, Pág. 59.
22. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, convenios N° 81- 85-129-150-179-189 Protocolo 81 y Recomendación 81-82-158-201, fue extraída esta información en fecha 5 de Mayo de 2011 y 13 de Enero de 2012 <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>
23. REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, DEL 26 de NOVIEMBRE DE 1987, Resolución Ministerial N° 340/87 vigente.
24. REPUBLICA DE BOLIVIA, Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia, artículos: 9 inc 5, 12 párrafo II, 14, I-II, 15 párrafo V, Sección III, Derecho al Trabajo y Empleo, art. 46 al 55.
25. REPÚBLICA DEL PERÚ, LEY N° 28292, Modificatoria de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, ley que modifica los artículos 2, 7, 8,11, 16, 19, 21 y la octava disposición complementaría del Decreto Legislativo N° 910, Ley general de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
26. REPÚBLICA DEL PERÚ, Ley General de Inspección Del Trabajo y Defensa Del Trabajador, Decreto legislativo N° 910, fecha de publicación: 17 de marzo del 2001, fecha de vigencia: 01 de julio del 2001.
27. RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE BOLIVIA N° 704, DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009, REGLAMENTO DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES ROE.

C. PAGINA WEB:

1. BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA (CAF), FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES (Fomin-BID), FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (Fundes) y AGENCIA SUIZA para el Desarrollo Sostenible, “Documento elaborado Micro Y Pequeñas Empresas Mandan En Bolivia (Mipyme)”, Derechos reservados MicBolivia © 2012, http://www.micbolivia.com/packages/periodico/mostrar_noticia.php?id_noticia=426, dato extraído el 22 de abril 2012.

2. CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA), "Informe Actualizado Situación del Derecho al Trabajo en Bolivia", 27 de Febrero 2008, Bruno Rojas, www.cedla.org/content/434, dato extraído el 13 de Marzo de 2011.
3. CENTRO DE INFORMACIÓN ABI, "Mas de 9000 Empresas Cumplieron con el Registro Obligatorio de Empleadores, 11 de Diciembre 2009", www.fnbolivia.com.bo/noticias20457-mas-de-9000-empresas-cumplieron-con-el-registro-obligatorio-de-empleadores.html, dato extraído el 21 de agosto de 2011.
4. COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE CEPAL, "Legislación laboral en seis países Latinoamericanos, Avances y Omisiones para una mayor Igualdad", Laura C. Pantassi, Eleonor Faur, Natalia Gherardi, Naciones Unidas, Unidad Mayor y Desarrollo Secretaria Ejecutiva, Santiago de Chile, Mayo 2004, www.eclac.org/, dato extraído el 28 de Noviembre del 2011, Pág.121.
5. COOPERACIÓN ANDINA DE FOMENTO, "Hacia un Mejor Clima de Negocios en Bolivia, Proyecto de Registro Único de Empleadores", Editado por el Programa de Apoyo a la Operatividad de la Vicepresidencia de Estrategias de Desarrollo de La CAF, Talleres Panamericana Formas e Impreso, Bogotá-Colombia, Noviembre 2006, www.caf.com/pac/coperacionandinadefomento, dato extraído el 28 de Noviembre del 2011, Pág. 60.
6. FUNDACIÓN JUBILEO, "Encuentro Departamental Jubileo a los 10 Años, Desarrollo y Empleo Participación y Control Social 2010", Director Ejecutivo Lic. Juan Carlos Núñez, www.jubileobolivia.org.bo, dato extraído el 8 de octubre de 2011, Pág. 40.
7. FUNDACIÓN PARA EL PERIODISMO, "Desempleo Cara Visible de la Exclusión", Renan Estensoro, www.fandacionparaelperiodismo.org/20-03-46.html, dato extraído el 13 de marzo de 2011.
8. JORNADA, "Mas del 50% del Trabajadores en Bolivia están en el Sector Informal", Periódico Jornada, 15 de Noviembre de 2010, La Paz Bolivia, www.cedla.org/, dato extraído el 14 de mayo de 2011.
9. LA PATRIA, "El Empleo Informal Representa el 65% de la Población de Bolivia", Periódico La Patria, 5 de Enero del 2009. www.cedla.org/, dato extraído el 14 de mayo de 2011.
10. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FIANZAS PÚBLICAS DE BOLIVIA Artículo de Opinión: ¿Por qué cae el Desempleo?, Artículo N°03, Wilma Ticona Huanca, Economista, www.economiayfinanzas.gob.bo, dato extraído el 25 de Abril 2011.
11. MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y MICROEMPRESA, "Plan de Desarrollo Productivo con Soberanía para vivir Bien", 2007-2011, Edición Unidad de Comercio y Editorial Cervantes, www.produccion@gob.bo, dato extraído el 6 de Mayo de 2011.
12. MINISTERIO DE TRABAJO DE ESPAÑA, "Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social", Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Edita: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid España, www.mtin.es, dato extraído el 11 de mayo del 2011.
13. MINISTERIO DE TRABAJO URUGUAYO, "Registro y Documentación de Uruguay", www.mtss.gub.uy/index.php?option=con_content&task=view&ib=2196&itemid=2196, dato extraído el 27 de Febrero 2012.
14. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE BOLIVIA, "Manual de Organización y Funciones, Actualizado al Mes de Junio de 2010", www.mintrabajo.gob.bo, dato extraído el 6 de Mayo de 2011, Pág. 85,

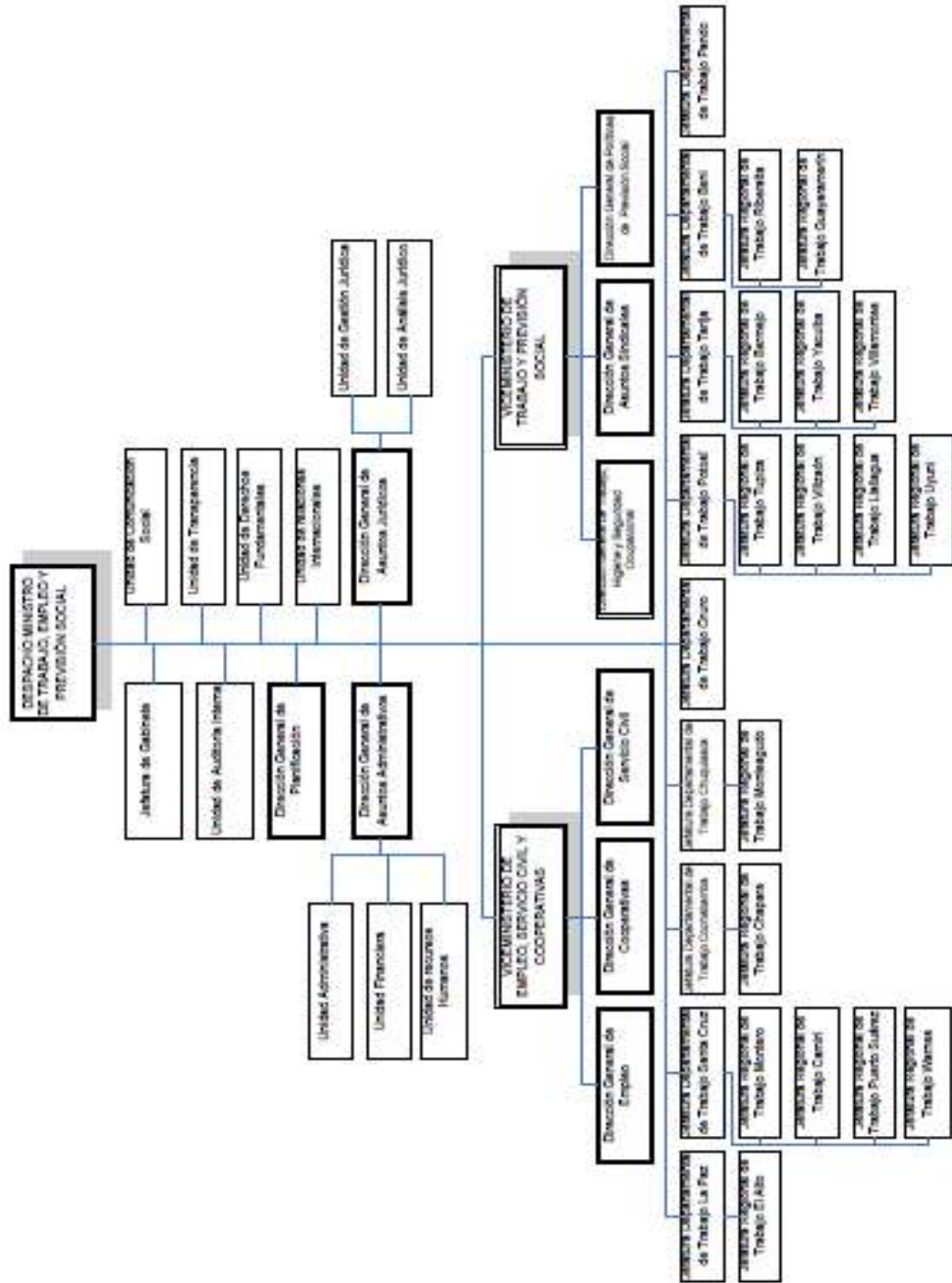
15. OBSERVATORIO DE TRABAJO Y EMPLEO DE BOLIVIA OTEB “Boletín Estadístico Laboral-De Mi Primer Empleo-Fase Piloto II, Servicio de Empleo y Proyecto de Capacitación para Personas con Discapacidad”, Año 3, N°6, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, www.mintrabajo.gob.bo.
16. OBSERVATORIO DE TRABAJO Y EMPLEO DE BOLIVIA OTEB, “Boletín Estadístico Laboral-Seguridad Industrial, Registro de Organizaciones Sindicales y Visado de Contratos de Trabajo a Extranjeros”, Año 3, N°5, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, La Paz-Bolivia, www.mintrabajo.gob.bo.
17. OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT, “Inspección de Trabajo en el Marco de la Modernización de Administración del Trabajo”, Proyecto CIMT-OIT, Agustín Muñoz, Director Regional de la OIT para las Américas, Lima Perú, Junio 2002, www.oitchile.cl, dato extraído el 15 de abril 2011.
18. PATRICIA Martha, GONZALES Basilio, “La Inspección del Trabajo en el Estado de México”, Instituto de Investigaciones, Boletín N° 6, Enero-Junio 2008, www.juridicas.unam.mx, dato extraído el 27 de julio de 2011, Pag.207-210.
19. PERIÓDICO JORNADA, Santa Cruz Bolivia, www.jornada.net.com, dato extraído el 22 de Abril 2012.
20. REYES, Santos Martin, “La Explotación Laboral”, 1º Bach C, Publicado por Amparo Santos, Socialwath Noticias, www.socialwatch.org. dato extraído el 19 de agosto 2011.
21. RICO, Ángel, “La ley si interesa se Cumple-si no interesa No”, Euro Informes y Gestión, España, angelricoes.blogspot.com/2011/05/la-ley-si-interesa-se-cumple-si-no.html, dato extraído 22 de noviembre del 2011.
22. ROMERO, Gudiño Alejandro, “Inspección Federal del Trabajo en México 2007.”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, www.juridicas.unam.mx, dato extraído el 27 de julio de 2011, Pág. 31.
23. SEGADA, Dr. Juan Pablo, “El Beneficio Social de la Indemnización por tiempo de Servicio”, emba.com.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=109%3ael-el-beneficio-social-de-la-indemnización-por-tiempo-de-servicio&itemid=114&lang=es, dato extraído el 13 de marzo 2011.
24. SERVICIO DE FONDOS DE PENSIONES, “Boletín BBVA Previsión AFP”, Mayo 2010, www.prevision.com.bo, dato extraído el 13 de Agosto de 2011.
25. SERVICIO DE FONDOS DE PENSIONES, BBVA Previsión AFP, “Manual de Empleadores, Afiliación, Recaudaciones, Beneficios, Estados de Cuenta”, 2007, www.prevision.com.bo, dato extraído el 13 de Agosto de 2011, Pág. 35.
- SLATER, Lic. Miriam Patricia, “Protección Laboral Derecho y Obligaciones del Trabajador”, Artículo de la Columna de Seguridad Higiene del Programa Radial de la Lic. Paula Alcoba, “Programa Zona Segura”, Emitido el día16/11/2009, www.zonasegura.radio.com.ar, dato extraído el 28 de Noviembre 2011.
26. SUNA: Superintendencia Nacional de Aduanas de Administración Tributaria, Ley 24829, república del Perú.
27. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, “Norma Perversa: Hipótesis Teórica”, José Miguel Fernández Dols, Psicothema, Suplemento ISSN0214-9915 CODEN PSOT56 Volumen 5, 1993, es.wikipedia.org/wiki/derecho-laboral, dato extraído el 14 de Diciembre de 2011, Pág. 91-101

SIGLAS Y ABREVIATURAS

- CEPAL Comisión Económica para América Latina
- EOASI Educación y Organización para la Acción en el Sector Informal
- MERCOSUR Mercado Común del Sur
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- ORIT Organización Regional Interamericana de Trabajadores
- PBI Producto Bruto Interno
- PEA Población Económicamente Activa
- PRELAC Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe
- CEPAL Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe
- CEDLA Centro De Estudios Para El Desarrollo Laboral Y Agrario
- CAF Cooperación Andina De Fomento
- OTEB Observatorio De Trabajo Y Empleo De Bolivia
- CEPAL Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe
- FUNDEMPRESA Fundación para el Desarrollo Empresarial
- FIIAPP Fundación Internacional Para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas
- ROE Registro Obligatorio de Empleadores

ANEXOS

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



ENCUESTA EN MATERIA SOCIOLABORAL PARA TRABAJADORES

Las preguntas y respuestas serán recogidas para una investigación netamente Universitaria, que serán plasmadas en una Tesis en materia del Derecho Laboral, la confiabilidad y reserva de los que participen en esta investigación será respetada, sin que los datos, opiniones, o información sean usadas con mala fe o intenciones ilegales.

DATOS DEL ENCUESTADO EDAD: SEXO: F M FECHA: __/__/2012

A. Lea atentamente la pregunta y escoja un de las opciones:

1. Grado de instrucción:

- a) Bachiller
- b) Universitaria
- c) Técnico

2. ¿En donde trabaja?

- a) Oficina
- b) Tienda
- c) Calle
- d) Domicilio particular
- e) Taller
- f) Otro (especifique:.....)

3. El ambiente de trabajo donde desempeña funciones es:

- a) Cálido
- b) Hostil

c) Presionado 4. El salario que recibes es:

- a) Menor que Bs.815.40
 - b) Igual a Bs. 815.40
 - c) Un poco más que Bs. 815.40
 - d) Mucho mayor a Bs. 815.40
5. Identifica el horario de trabajo que tiene:
- a) Tiempo completo (8 Horas)
 - b) Medio tiempo (4 Horas)
 - c) Día por medio (un día si un día no trabaja)
 - d) Solo horas en la semana (de 2 a 3 horas de trabajo)
 - e) Solo fines de semana 6. Realmente ¿cuántas horas trabajas en un día normal?
- R.-.....

B. Marque (X) la opción Si, No, o Ns/Nc (no sabe-no contesta) que crea que es la adecuada a su criterio:

1. En Bolivia hay un banco de datos a cargo del Ministerio de Trabajo llamado R.O.E. (Registro Obligatorio de Empleadores), donde los empleadores (jefes o patrones) tiene que estar inscritos, ¿sabe si su empleador esta registrado?

SI NO Ns/Nc

2. ¿Su empleador le da algún tipo de seguro médico o de salud?

SI NO Ns/Nc

3. ¿Está usted aportando alguna AFP., para su jubilación?

SI NO Ns/Nc

4. ¿Firma alguna planilla o documentación al momento de que le cancelen su salario?

SI NO Ns/Nc

5. El Ministerio de Trabajo tiene Inspectores de Trabajo que realizan controles a las fuentes de trabajo, ¿alguna vez visitaron su trabajo estos Inspectores?

SI NO Ns/Nc

6. A su criterio, ¿su fuente laboral pertenece al área formal, legal?

SI NO Ns/Nc

7. ¿Conoces tus derechos como trabajador?

SI NO Ns/Nc

8. Tu empleador (jefe o patrón) ¿te dota del material y uniforme necesario para tu trabajo?

SI NO Ns/Nc

9. A tu parecer, ¿se vulneran tus derechos como trabajador?

SI NO Ns/Nc

10. Cuando trabajas horas extras ¿tu empleador (jefe o patrón) te paga estas horas?

SI NO Ns/Nc

11. En la actual situación económica del país, y la difícil tarea de conseguir un trabajo, ¿tú te conformas, si te ofrecen un trabajo sin los beneficios mínimos que establece los Derechos del Trabajador?

SI NO Ns/Nc

12. ¿Cree que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Bolivia, realiza su trabajo de promoción, y defensa de los derechos de los trabajadores de manera eficiente y eficaz?

SI NO Ns/Nc

Se agradece por su gentil colaboración, informándole que los datos vertidos en esta encuesta serán utilizados para realizar un análisis profundo, y así sugerir una propuesta jurídica sociolaboral, que vayan en defensa de los trabajadores bolivianos. / Encargado de la encuesta: Miguel Ángel López Lemus.

.....

Anexo Nº 4	
CUADRO A	
GENERO DE TRABAJADORES	Nº GENERO DEL CONSULTADO
MUJER	11
VARÓN	14
CUADRO C	Nº CIUDAD DE RESIDENCIA
CIUDAD DE LA PAZ	9
CIUDAD DEL ALTO	5

Anexo Nº 5		
CUADRO B		
Nº	GENERO	Promedio de Edad
1	M	30
2	F	27
3	M	25
4	F	22
5	M	23
6	F	18
7	M	32
8	F	21
9	M	19
10	M	26
11	F	21
12	F	27
13	M	25
14	M	24
15	F	19
16	M	21
17	F	18
18	M	28
19	M	27
20	F	19
21	F	21
22	M	23
23	F	21
24	M	27
25	M	29
TOTAL		593
PROMEDIO DE EDAD		24

Anexo N° 6

		CUADRO D		FUENTES DE TRABAJO ENCUASTADOS			
Nº	CARACTERISTICAS	CANTIDAD	GENERO FEMENINO	GENERO MASCULINO	CIUDAD DEL ALTO	CIUDAD DE LA PAZ	LUGAR
1	TIENDA DE REPUESTOS MECANICOS	1		1	X		6 DE MARZO

CARACTERÍSTICAS	CANTIDAD	GENERO FEMENINO	GENERO MASCULINO
-----------------	----------	-----------------	------------------

2	TIENDA DE ROPA	4	4			X	TUMUSLA
3	TIENDA DE COTILLONES	2	2			X	ILLAMPU
4	CAFÉ INTERNET	2	1	1	X	X	AV. BILLAZON-CEJA
5	EMPRESA DE SEGURIDAD FISICA	1		1		X	SOPOCACHI
6	TALLER MECANICO	3		3	X	X	ENTRE RIOS-6 DE MARZO
7	TINEDA DE ELECTRODOMESTICO	2	1	1		X	ELOY SALMON
8	LIMPIEZA	1	1			X	OBRAJES
9	PENCIONES O RESTORANS	4	1	3	X		CEJA
10	TIENDA DE PINTURAS	2	1	1	X		6 DE MARZO
11	PORTERIA	1		1		X	CALLE MERCADO
12	FOTOCOPIAS	2		2		X	AV. VILLAZON
	TOTAL	25	11	14	5	9	

TIENDA DE REPUESTOS MECANICOS	1		1
TIENDA DE ROPA	4	4	
TIENDA DE COTILLONES	2	2	
CAFÉ INTERNET	2	1	1
EMPRESA DE SEGURIDAD FISICA	1		1
TALLER MECANICO	3		3
TINEDA DE ELECTRODOMESTICO	2	1	1
LIMPIEZA	1	1	
PENCIONES O RESTORANS	4	1	3
TIENDA DE PINTURAS	2	1	1
PORTERIA	1		1
FOTOCOPIAS	2		2
TOTAL	25	11	14

Anexo N° 7	
1a	
1. Grado de Instrucción:	CANTIDAD
a) Bachiller	16
b) Universitaria	8
c) Técnico	1

No respondió	
TOTAL	25

Anexo Nº 8	
2a	
2. ¿En donde trabaja?	CANTIDAD
a) Oficina	
b) Tienda	11
c) Calle	1
d) Domicilio Particular	
e) Taller	3
f) Otros	10
No respondió	
TOTAL	25

Anexo Nº 9	
3a	
3. El tipo de ambiente de trato que existía en su relación laboral con su Empleador es :	CANTIDAD
a) Cálido	13
b) Hostil	7
c) Presionado	5
No respondió	
TOTAL	25

Anexo Nº 10	
4a	
4. El salario que recibes es:	CANTIDAD
a) Menor que Bs. 815.40	8
b) Igual a Bs. 815.40	5
c) Un poco más que Bs. 815.40	7

d) Mucho mayor a Bs. 815.40	5
No respondió	
TOTAL	25

Anexo Nº 11	
5a	CANTIDAD
5. Identifica el horario de trabajo que tiene	
a) Tiempo completo (8 Horas)	16
b) Medio tiempo (4 Horas)	8
c) Día por medio (un día si un día no trabaja, con un horario de 24 horas continuas)	1
d) Solo horas en la semana (de 2 a 3 horas de trabajo)	
e) Solo fines de semana	
No respondió	
TOTAL	25

6a	Cantidad
6. Realmente ¿cuántas horas trabajas en un día normal?:	5
5 horas	3
6 horas	9
9 horas	3
10 horas	4
11 horas	1
25 horas	
TOTAL	25

Anexo Nº 12 – 2 B						
Nº	PREGUNTAS REALIZADAS Y LAS RESPUESTAS SERRADAS QUE SE OBTUVO	SI	NO	Ns/Nc	No respondió	TOTAL
1	En Bolivia hay un banco de datos a cargo del Ministerio de Trabajo llamado R.O.E. (Registro Obligatorio de Empleadores), donde los empleadores (jefes o patrones) tiene que estar inscritos, ¿sabe si su empleador esta registrado?	2	2	6	15	25
2	¿Su empleador le da algún tipo de seguro médico o de salud?	2	18		5	25
3	¿Está usted aportando alguna AFP., para su jubilación?	2	23			25
4	¿Firma alguna planilla o documentación al momento de que le cancelen su salario?	21	4			25
5	El Ministerio de Trabajo tiene Inspectores de Trabajo que realizan controles a las fuentes de trabajo, ¿alguna vez visitaron su trabajo estos Inspectores?		18	5	2	25
6	A su criterio, ¿su fuente laboral pertenece al área formal, legal?	14	2		9	25
7	¿Conoces tus derechos como trabajador?	24	1			25
8	Tu empleador (jefe o patrón) ¿te dota del material y uniforme necesario para tu trabajo?	7	18			25
9	A tu parecer, ¿se vulneran tus derechos como trabajador?	19	1	5		25
10	Cuando trabajas horas extras ¿tu empleador (jefe o patrón) te paga estas horas?	16	9			25
11	En la actual situación económica del país, ¿tú te conformas, si te ofrecen un trabajo sin los beneficios mínimos que establece los derechos del trabajador?	12	4	9		25
12	¿Cree que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Bolivia, realiza su trabajo de promoción, y defensa de los derechos de los trabajadores de manera eficiente y eficaz?		21	4		25
	TOTAL	119	121	29	31	

.....

.....

.....

.....

ANEXO 13

ENCUESTA EN MATERIA SOCIOLABORAL PARA EMPLEADORES

Las preguntas y respuestas serán recogidas para una investigación netamente Universitaria, que serán plasmadas en una Tesis en materia del Derecho Laboral, la confiabilidad y reserva de los que participen en esta investigación será respetada, sin que los datos, opiniones, o información sean usadas con mala fe o intenciones ilegales.

TIPO DE NEGOCIO: EDAD: SEXO: F M FECHA: __/__/2012

A. Marque (X) en la opción Si o No, que crea que es la adecuada a su criterio:

1. En Bolivia hay un banco de datos para los Empleadores a cargo del Ministerio de Trabajo llamado R.O.E. ¿esta inscrito?

SI NO ESTÁ EN TRAMITE

2. ¿Su negocio tiene permiso de funcionamiento o está reconocido por la Alcaldía de su ciudad?

SI NO ESTÁ EN TRAMITE

3. ¿Tiene N.I.T., autorizado por Impuestos Internos de Bolivia?

SI NO ESTÁ EN TRAMITE

4. ¿Está registrado en Fundempresa?

SI NO ESTÁ EN TRAMITE

5. A su criterio ¿las condiciones labóreles para sus trabajadores son las adecuadas, como manda la Ley General De Trabajo?

SI NO INTERMEDIO

6. A su criterio, ¿su negocio pertenece al área formal o legal?

SI NO INTERMEDIO

7. ¿Solicito algún préstamo bancario en inicio o en el desarrollo de su negocio?

SI NO

8. ¿Aportan sus trabajadores para su jubilación?

SI NO

9. ¿Aporta alguna Caja De Salud para beneficio de sus trabajadores?
 SI NO
10. ¿Cumple usted, en calidad de empleador, los deberes que manda la Ley General de Trabajo y normas anexas en materia sociolaboral?
 SI NO INTERMEDIO
11. ¿Dota del material o uniforme necesario para sus trabajadores?
 SI NO INTERMEDIO
12. ¿Hace trabajar horas extras a sus trabajadores?
 SI NO
13. ¿Sabía que hay que reportar el trabajo de horas extras al Ministerio de Trabajo, para que sean autorizadas?
 SI NO
14. ¿Paga esas horas extras a sus trabajadores bajo las disposiciones expresadas en las leyes sociolaborales de Bolivia?
 SI SI, PERO USANDO MI CRITERIO PARA EL MONTO A PAGAR
 NO
15. En Bolivia existe un control por parte del Ministerio de Trabajo, por medio de los Inspectores Laborales ¿algún momento visitaron su negocio?
 SI NO
16. ¿Cree que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Bolivia, realiza su trabajo de promoción, y apoyo a ustedes como empleadores de una pequeña o micro empresa?
 SI NO INTERMEDIO

B. Responda las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué no está Registrado en el R.O.E.?(si es que respondió negativamente en la primera parte)

R

2. ¿Cuántos trabajadores en subordinación tiene en su Negocio?

R.-

3. ¿Por qué no les da el seguro de salud a su trabajador?(si es que respondió negativamente en la primera parte)

R

4. ¿Usted por qué no hace algo para que sus trabajadores aporten para su jubilación? (si es que respondió negativamente en la primera parte)

R

5. ¿Cómo es la relación laboral con sus trabajadores?

R

6. ¿Qué tipos de requisitos le solicitaron para ese préstamo bancario y cuando se lo dieron? (si es que respondió positivamente en la primera parte)

R

7. ¿Por qué fue la inspección que tubo? (si es que respondió positivamente en la primera parte)

R

Se agradece por su gentil colaboración, informándole que los datos vertidos en esta encuesta serán utilizados para realizar un análisis profundo, y así sugerir una propuesta jurídica sociolaboral, que vayan en defensa de los trabajadores bolivianos. / Encargado de la encuesta: Miguel Ángel López Lemus.

.....

Anexo Nº 14		
IVC		
C. GENERO DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS	MUJERES	VARONES
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA	1	
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1	
TOTAL	3	4

Anexo Nº 15		
VC		
Nº	D. PROMEDIO DE EDAD DE LOS EMPLEADORES	EDAD
1	TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	43
2	TIENDA DE ROPA	46
3	TALLER MECÁNICO	50
4	TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	46
5	PENSIÓN DE COMIDA 1	47
6	PENSIÓN DE COMIDA 2	50
7	FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	35
TOTAL		317
PROMEDIO		45,28571429

Anexo Nº 16			
CUADRO IIIC			
B. CIUDAD Y ZONAS DE UBICACIÓN DE LOS NEGOCIOS DE LOS EMPLEADORES	LA PAZ	EL ALTO	CALLE O AVENIDA
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	6 DE MARZO
TIENDA DE ROPA	1		TÚMULO

TALLER MECÁNICO		1	6 DE MARZO
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		ELOY SALMON
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	CEJA
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	CEJA
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		AV. VILLASON
TOTAL	3	4	7

Anexo Nº 17	
CUADRO IIC	
A. EMPLEADORES ENCUESTADOS	CANTIDAD
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1
TIENDA DE ROPA	1
TALLER MECÁNICO	1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1
PENSIONES O RESTORANES	2
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1
TOTAL	7

ANEXO Nº 18/			
2C			
1. En Bolivia hay un banco de datos para los Empleadores a cargo del Ministerio de Trabajo llamado R.O.E. ¿está inscrito?	SI	NO	EN TRAMITE
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1	
TOTAL		7	

ANEXO Nº 18/3C			
2. ¿Su negocio tiene permiso de funcionamiento o está	SI	NO	EN TRAMITE

reconocido por la Alcaldía de su ciudad?			
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO			1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2			1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	4	1	2

ANEXO Nº 18/4C			
3. ¿Tiene N.I.T., autorizado por Impuestos Internos de Bolivia?	SI	NO	EN TRAMITE
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA			1
TALLER MECÁNICO	1		
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	5	1	1

ANEXO Nº 18/5C			
4. ¿Está registrado en Fundempresa?	SI	NO	EN TRAMITE
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1	

TOTAL		7	
-------	--	---	--

ANEXO Nº 18/6C			
5. A su criterio ¿las condiciones laborales para sus trabajadores son las adecuadas, como manda la ley general de trabajo?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA	1		
TALLER MECÁNICO			1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1			1
PENSIÓN DE COMIDA 2			1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	4		3

ANEXO Nº 18/8C		
7. ¿Solicito algún préstamo bancario en inicio o en el desarrollo de su negocio?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1	
TIENDA DE ROPA	1	
TALLER MECÁNICO	1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1	
PENSIÓN DE COMIDA 1	1	
PENSIÓN DE COMIDA 2	1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1	
TOTAL	7	

ANEXO Nº 18/7C			
6. A su criterio, ¿su negocio pertenece al área formal o legal?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA	1		
TALLER MECÁNICO	1		
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2	1		
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	7		

ANEXO Nº 18/9C		
8. ¿Aportan sus trabajadores para su jubilación?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL		7

ANEXO Nº 18/11 C			
10. ¿Cumple usted, en calidad de empleador, los deberes que manda la Ley General de Trabajo y normas anexas en materia sociolaboral?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA			1
TALLER MECÁNICO			1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO			1
PENSIÓN DE COMIDA 1			1
PENSIÓN DE COMIDA 2			1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS			1
TOTAL	1		6

ANEXO Nº 18/10 C		
9. ¿Aporta alguna caja de salud para sus trabajadores?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL		7

ANEXO Nº 18/12 C			
11. ¿Dota del material o uniforme necesario para sus trabajadores?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1		
TIENDA DE ROPA	1		
TALLER MECÁNICO	1		
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1		
PENSIÓN DE COMIDA 1	1		
PENSIÓN DE COMIDA 2	1		
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS	1		
TOTAL	7		

ANEXO Nº 18/13 C		
12. ¿Hace trabajar horas extras a sus trabajadores?	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS	1	
TIENDA DE ROPA	1	
TALLER MECÁNICO	1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO	1	
PENSIÓN DE COMIDA 1	1	
PENSIÓN DE COMIDA 2	1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL	6	1

ANEXO Nº 18/14 C		
13. ¿Sabía que hay que reportar el trabajo de horas extras al Ministerio de Trabajo, para que sean autorizadas?	SI	NO

TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1
TOTAL		7

ANEXO Nº 18/15 C			
14. ¿Paga esas horas extras a sus trabajadores bajo las disposiciones expresadas en las leyes sociolaborales de Bolivia?	BAJO MI CRITERIO		
	SI	PAGA	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS			1
TOTAL		6	1

ANEXO Nº 18/16 C		
15. En Bolivia existe un control por parte del Ministerio de Trabajo, por medio de los Inspectores Laborales ¿algún momento visitaron su negocio?		
	SI	NO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1
TIENDA DE ROPA		1
TALLER MECÁNICO		1
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1
PENSIÓN DE COMIDA 1		1
PENSIÓN DE COMIDA 2		1
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS		1

TOTAL		7
-------	--	---

ANEXO Nº 18/17 C			
16. ¿Cree que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Bolivia, realiza su trabajo de promoción, y apoyo a ustedes como empleadores de una pequeña o micro empresa?	SI	NO	INTERMEDIO
TIENDA DE REPUESTOS MECÁNICOS		1	
TIENDA DE ROPA		1	
TALLER MECÁNICO		1	
TIENDA DE ELECTRODOMÉSTICO		1	
PENSIÓN DE COMIDA 1		1	
PENSIÓN DE COMIDA 2		1	
FOTOCOPIAS Y CABINAS DE LLAMADAS			1
TOTAL		6	1

.....

LABORAL
DECRETO SUPREMO Nº 0288 DE 9 DE SEPTIEMBRE DE 2009: CREA EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES PARA LAS SOCIEDADES COMERCIALES, EMPRESAS UNIPERSONALES, SOCIEDADES COOPERATIVAS, SOCIEDADES CIVILES, ASOCIACIONES CIVILES Y EMPRESAS PÚBLICAS A CARGO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.

#####

EVO MORALES AYMA
PRESIDENTE DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con

remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

Asimismo, el Parágrafo II establece que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Que, el Artículo 223 del Código Procesal del Trabajo determina que cuando se constate la Infracción de Leyes

Sociales, las autoridades del Ministerio de Trabajo, actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social,

presentarán denuncia escrita ante el Juez del Trabajo de su Distrito, especificando del nombre del infractor, su

domicilio, el lugar de trabajo donde se ha cometido la infracción, señalando las disposiciones legales infringidas con

relación circunstancial de los hechos, fecha de la constatación y proponiendo el monto de la multa a aplicarse.

Que, el inciso a) del Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894, de 7 de febrero de 2009, Estructura Organizativa

del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, determina como atribución del Ministro de Trabajo, Empleo y

Previsión Social, proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social

cooperativa) considerando la equidad laboral de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades.

Que, el inciso a) del Artículo 87 del Decreto Supremo N° 29894, establece entre las atribuciones del Viceministerio

de Trabajo y Previsión Social, cumplir y hacer cumplir las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno.

Que, el Plan Nacional de Desarrollo, aprobado por Decreto Supremo N° 29272, de 12 de septiembre de 2007,

determina que los esfuerzos que realiza el Órgano Ejecutivo, están orientados al desarrollo de cambios normativos e

institucionales que garanticen el establecimiento y generación de empleo digno.

Que, a fin de cumplir con la atribución de proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas, el Ministerio de

Trabajo, Empleo y Previsión Social requiere disponer de información socio-laboral actualizada y completa de todas

aquellas unidades productivas que cuenten con trabajadores en condición de subordinación y dependencia.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

DECRETA:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto constituir el Registro Obligatorio de

Empleadores para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades

Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

ARTÍCULO 2.- (REGISTRO).

I. El Registro Obligatorio de Empleadores se constituye en el único Registro Público de información socio-laboral de carácter oficial.

II. La información socio-laboral existente en otros Registros en funcionamiento actual o por crearse, que dependen

del Órgano Ejecutivo, deberá ser transferida al Registro Obligatorio de Empleadores, en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles a partir de la publicación del presente Decreto Supremo. Las entidades a cargo de estos registros deberán realizar al menos una actualización semestral de la información remitida al Registro Obligatorio de Empleadores.

III. Los Registros de las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles, y Empresas Públicas, tienen la obligación de remitir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la información que les sea requerida en el marco del presente Decreto Supremo.

IV. Para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, independientemente de su giro o naturaleza jurídica, el Registro Obligatorio de Empleadores mínimamente consignará la cantidad de trabajadoras y trabajadores dependientes, tanto en las agencias centrales como en las sucursales, la modalidad de trabajo que desarrollan, género, edad, nacionalidad, nivel salarial, personas con discapacidad y grado de formación profesional, así como otros aspectos de interés laboral. La información proporcionada en el Registro, tendrá la calidad de Declaración Jurada para los efectos de Ley.

ARTÍCULO 3.- (REGISTRO, ACTUALIZACIÓN Y RENOVACIÓN).

I. Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, independientemente de su giro o naturaleza, que no se encuentren inscritas en el Registro Obligatorio de Empleadores, deberán cumplir con dicha obligación en un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles, a partir de la aprobación del Reglamento, y actualizar la información presentada al menos una vez cada semestre.

II. A partir de la publicación del presente Decreto Supremo, para la renovación de la matrícula en el Registro de Comercio de Bolivia, se exigirá la inscripción actualizada del Registro Obligatorio de Empleadores. Asimismo, el sistema financiero incorporará como requisito para la tramitación de créditos la presentación del registro establecido en el Artículo 2 del presente Decreto Supremo.

ARTÍCULO 4.- (INCUMPLIMIENTO). Serán pasibles a la aplicación de sanciones por infracción a las leyes

sociales, los que incumplan lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

ARTÍCULO 5.- (REGLAMENTACIÓN). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante

Resolución Ministerial reglamentará la aplicación del presente Decreto Supremo en un plazo máximo de diez (10)

días hábiles, a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de Bolivia.

DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS

Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

El señor Ministro de Estado, en el Despacho de Trabajo, Empleo y Previsión Social, queda encargado de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.
Es dado en el Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los nueve días del mes de septiembre del año dos mil nueve.

FDO. EVO MORALES AYMA, David Choquehuanca Céspedes, Juan Ramón Quintana Taborga, Nardi Suxo
Iturry, Carlos Romero Bonifaz, Alfredo Octavio Rada Vélez, Walker Sixto San Miguel Rodríguez, María Cecilia Rocabado Tubert, Noel Ricardo Aguirre Ledezma, Luís Alberto Arce Catacora, Oscar Coca Antezana, Patricia Alejandra Ballivián Estenssoro, Walter Juvenal Delgadillo Terceros, Luís Alberto Echazú Alvarado, Celima Torrico Rojas, Calixto Chiparí Callisaya, Jorge Ramiro Tapia Sainz, Rene Gonzalo Orellana Halkyer, Roberto Iván Aguilar Gómez, Julia D. Ramos Sánchez, Pablo Groux Canedo.

&%&
Derechos Reservados ©2008
Prohibida su reproducción total o parcial.
El uso de esta información es exclusivo de los clientes de "J. NAVA B. & CIA"
Depósito Legal 2261 LP/76.
R.A. SENAPI N° 6-891/2007.

.....

LABORAL
RESOLUCION MINISTERIAL N° 704 DE 21 DE SEPTIEMBRE DE 2009:
REGLAMENTA LA
APLICACIÓN DEL DECRETO SUPREMO N° 0288 DE 9 DE SEPTIEMBRE DE 2009.

#####

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, determina que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
Asimismo, el Parágrafo II establece que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
Que, a través del Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009, se constituyó el Registro Obligatorio de Empleadores para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
Que, el artículo 5 del Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009 dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial reglamentara la aplicación del mencionado Decreto Supremo.

POR TANTO:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en uso específico de sus atribuciones.

RESUELVE:

ARTICULO 1.- (OBJETO). La presente Resolución Ministerial tiene por objeto reglamentar la aplicación del Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009.

ARTICULO 2.- (INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).-

I. Todas las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas; que cuenten con uno o más trabajadoras y/o trabajadores, deben inscribirse en el Registro Obligatorio de Empleadores a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el plazo de sesenta (60) días hábiles computables a partir de la emisión de la presente Resolución Ministerial.

II. Las empresas a las que hace referencia el párrafo I del presente artículo, que actualmente se encuentren inscritas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de igual manera tienen la obligación de actualizar sus datos en el nuevo Registro Obligatorio de Empleadores en el plazo antes señalado.

III. La inscripción al Registro Obligatorio de Empleadores no condonará deudas por multas por falta de inscripción y otros conceptos determinadas con anterioridad a la emisión del Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009, manteniéndose vigente la obligación de presentación de planillas trimestrales, de aguinaldos y otros.

ARTÍCULO 3.- (PROCESO DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).-

I. Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, deberán inscribirse en el Registro Obligatorio de Empleadores en la Jefatura Departamental o Regional dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, del departamento o región donde opera la oficina central del empleador; sin embargo, si no existiera jefatura regional deberán registrarse en la Jefatura Departamental correspondiente.

II. En el caso que el empleador cuente con sucursales en el interior del país, al momento de inscribirse, deberá indicar los lugares donde operan, su domicilio exacto y el nombre del representante legal, no siendo necesario que dichas sucursales se inscriban por separado en el Registro.

III. La información de las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas previamente registradas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrá ser consultada vía Internet a través del portal institucional www.mintrabajo.gov.bo para su respectiva actualización e impresión del Formulario de Registro Obligatorio del Empleadores.

IV. Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas que se registren en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrán recabar el Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores de las oficinas de la entidad a nivel nacional para su respectivo llenado. Adicionalmente podrán efectuar el llenado e impresión del respectivo formulario de forma directa vía Internet.

V. Una vez cumplido el procedimiento señalado, deberá presentar el Registro Obligatorio de Empleador debidamente llenado y firmado a la Departamental o Regional de Trabajo, que a su vez hará entrega del Certificado Inscripción respectiva, en el cual figurarán las sucursales con las que cuenta la institución a nivel nacional y la contraseña para la actualización de datos vía Internet.

ARTÍCULO 4.- (REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).-

I. Se aprueban los Formularios de Registro Obligatorio de Empleadores y de Aviso de Novedades de Empleadores que forman parte indisoluble de la presente Resolución Ministerial.

II. Para la inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores, se deberán presentar los siguientes requisitos.

1.- Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores llenado y firmado por el representante legal de la institución (un original y dos copias).

2.- Boleta de depósito bancario de Bs. 80 (Ochenta 00/100 Bolivianos) a nombre del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

3.- Los empleadores que ya se encuentran inscritos en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, deberán presentar el certificado de inscripción, no debiendo realizar depósito bancario alguno.

III. La información contenida en el Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores, tendrá la calidad de declaración jurada para los efectos de Ley.

ARTÍCULO 5.- (ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN PRESENTADA EN EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES).-

I. Una vez inscritas en el Registro Obligatorio de Empleadores; las Sociedades Comerciales, Empresas unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas tienen la obligación de actualizar la información contenida en el Registro una vez cada semestre de acuerdo a la fecha de registro o última actualización, debiendo hacerlo en las oficinas Departamentales o Regionales de Trabajo o vía Internet.

II. Las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo podrán solicitar la actualización de la información cuando lo consideren necesario; teniendo las empresas la obligación de presentar la información requerida.

III. Asimismo, los empleadores deberán cumplir con la presentación del Formulario de Aviso de Novedades de Empleadores cuando exista cierre temporal o definitivo de la empresa, cambio de representante legal, cambio de domicilio, cambio de actividad económica o en caso de apertura o clausura de sucursales, dentro del plazo máximo de 15 días calendario de ocurridas las causales señaladas.

IV. La información contenida en el formulario señalado anteriormente, tendrá calidad de declaración jurada para los efectos de Ley.

ARTÍCULO 6.- (REMISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN DE REGISTROS QUE

DEPENDAN DEL ÓRGANO EJECUTIVO).- La información existente en otros en funcionamiento actual o

por crearse y que dependen del órgano ejecutivo, debe ser transferida al Registro Obligatorio de Empleadores del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el plazo determinado en el párrafo II del artículo 2 del Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009; debiendo las entidades a cargo de estos registros actualizar

la información al menos una vez cada semestre.

Para dicho fin, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, definirá en coordinación con las entidades involucradas, los procedimientos y estructuras de intercambio de información.

ARTÍCULO 7.- (ACCESO A LA INFORMACIÓN).- Tendrán acceso a la informador contenida en el Registro

Obligatorio de Empleadores; únicamente los funcionarios autorizados del Ministerio de Trabajo, Empleo y

Previsión Social. Sin embargo, la información general de los Empleadores y los datos estadísticos resultado de la

información proporcionada por los mismos, estarán disponibles en el Portal Web de Ministerio de Trabajo,

Empleo y Previsión Social asegurando la transparencia de la información.

ARTÍCULO 8.- (INSTITUCIONES NUEVAS).- Las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales,

Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles. Asociaciones Civiles y Empresas Públicas que sean creadas y

empiecen su funcionamiento una vez vencido el plazo de 60 días hábiles determinado en la presente Resolución

Ministerial, tienen la obligación de inscribirse en el Registro Obligatorio de Empleadores en él plazo de tres meses

computables a partir de la fecha de inicio de sus actividades.

ARTÍCULO 9.- (RENOVACIÓN DE MATRÍCULA EN EL REGISTRÓ COMERCIO).-

I. Las empresas que requieran la renovación de su matrícula en el Registro de Comercio de Bolivia deberán

tramitar previamente su inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores.

II. El Registro Obligatorio de Empleadores se constituye en un requisito obligatorio que deben cumplir las

Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones

Civiles y Empresas Públicas para renovar su matrícula en el Registro de Comercio.

ARTÍCULO 10.- (REQUISITO PARA LA TRAMITACIÓN DE CRÉDITOS).-

I. Las empresas que requieran tramitar créditos en el sistema financiero, deberán tramitar previamente su inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores.

II. El Registro Obligatorio de Empleadores se constituye en un requisito obligatorio que deben cumplir las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas para la tramitación de créditos en el sistema financiero.

ARTÍCULO 11.- (INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES).-

I. Serán pasibles a la aplicación de sanciones por Infracción a Leyes Sociales, quienes incumplan lo dispuesto en

el Decreto Supremo N° 0288 de 9 de septiembre de 2009 y de la presente Resolución Ministerial.

II. Los Inspectores de Trabajo efectuarán inspecciones de oficio o a denuncia, con el objeto de verificar que los empleadores cuenten con su Certificado de Inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores. En caso de que se verifique que una empresa no cuenta con su certificado, el Inspector de trabajo elevará Informe correspondiente incluyendo la sugerencia de multa por Infracción a Leyes Sociales. Asimismo, el Jefe

Departamental o Regional conminará a la empresa para que en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles

proceda a su inscripción en el Registro Obligatorio de Empleadores.

III. A requerimiento de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, los inspectores verificarán de

oficio que las entidades financieras y las instituciones encargadas del Registro de Comercio de Bolivia den

estricto cumplimiento a la presente Resolución Ministerial; caso contrario elevarán Informe a las instancias

correspondientes para la aplicación de las sanciones respectivas.

ARTÍCULO 12.- (ABROGATORIA Y DEROGATORIA).- Se abroga la Resolución Ministerial 002/04 de 13

de enero de 2004.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Fdo. Calixto Chipana Callisaya, MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISION SOCIAL. ES CONFORME: Fdo. Alberto Rojas Arteaga, VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIN SOCIAL.

&%&

Derechos Reservados ©2009

Prohibida su reproducción total o parcial.

El uso de esta información es exclusivo de los clientes de "J. NAVA B. & CIA"

Depósito Legal 2261 LP/76.

R.A. SENAPI N° 6-891/2007.

.....

**FORMULARIO DE REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES
DECLARACIÓN JURADA**

1.- DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- 1.1 Tipo de inscripción Inscripción nueva Reinscripción
1.2 N° de NIT 1.3 N° Empleador caja de salud 1.4 Código MTEPS
1.5 Nombre o razón social del empleador
1.6 Nombre comercial 1.7 Fecha de inicio de actividades

1.8 Actividad económica declarada por el empleador 1.9 Código CAEB

1.10 Tipo de empleador 1.11 Tipo de sociedad

2.- UBICACIÓN DE LA OFICINA CENTRAL Y CANTIDAD DE UBICACIONES ADICIONALES

2.1 Departamento

2.2 Ciudad/Localidad

2.3 Zona/Urbanización

2.4 Edificio 2.5 Piso/Depto./Of.

2.6 Dirección 2.7 N°

2.8 Teléfono 2.9 Fax

2.10 Correo electrónico

2.11 Cantidad de ubicaciones adicionales a ser declaradas en el punto 4.

3.- INFORMACIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES, SEGURO SOCIAL Y SINDICAL

3.1 N° total de trabajadores

3.2

Hombres

3.3

Mujeres

3.4

Extranjeros

3.5

Fijos

3.6

Eventuales

3.7

Menores de

18 años

3.8 Mayores

de 60 años

3.9 Personal

jubilado

trabajando

3.10 Personas

con capacidades

diferenciadas

3.11 Total

ganado de la

planilla (Bs)

3.12 N°

asegurados

cajas de salud

3.13 Monto

aportado

(Bs)

3.14 N° asegurados

AFPs (largo plazo)

3.15 Monto

aportado

(Bs)

3.16 Cuenta con sindicato **SI NO**

NOTA: En mi condición de Empleador y/o representante Legal, de acuerdo al art. 1322 del Código Civil, declaro expresamente que los datos incluidos en el

presente formulario son verídicos y fidedignos; por lo que manifiesto mi pleno consentimiento y absoluta aceptación para que el Ministerio de Trabajo,

Empleo y Previsión Social en uso de sus específicas funciones y atribuciones establecidas por ley, pueda proceder a las inspecciones,

verificaciones y

otras medidas necesarias para precautelar el cumplimiento de las normas en materia laboral.

A. Nombre del empleador y/o representante legal **D.** Nombre del funcionario de ventanilla

B. Firma **E.** Nombre del funcionario del MTEPS

C. N° de documento de identidad **F.** Cargo del funcionario receptor

Uso exclusivo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Observaciones:

Estado Plurinacional

de Bolivia

Ministerio de Trabajo,

Empleo y Previsión Social

2.12 Croquis

4.- UBICACIONES ADICIONALES (Sucursales, plantas, regionales, subsidiarias, almacenes

o

depósitos, talleres, maestranzas y otros)

4A.- Dirección de la ubicación adicional y representante legal

4A.1 Tipo de ubicación 4A.2 N°

4A.3 Departamento

4A.4 Ciudad/localidad
4A.5 Zona/Urbanización
4A.6 Edificio 4A.7 Piso/Depto./Of.
4A.8 Dirección 4A.9 N°
4A.10 Teléfono 4A.11 Fax
4A.12 Correo electrónico
4A.13 Representante legal
4A.14 N° Doc. Identidad

4B.- Información sobre los trabajadores en la ubicación adicional

4B.1 N° total
de
trabajadores

4B.2
Hombres

4B.3
Mujeres

4B.4
Extranjeros

4B.5
Fijos

4B.6
Eventuales

4B.7
Menores de
18 años

4B.8
Mayores de
60 años

4B.9 Personal
jubilado

trabajando

4B.10 Personas
con capacidades
diferenciadas

4A.- Dirección de la ubicación adicional y representante legal

4A.1 Tipo de ubicación 4A.2 N°
4A.3 Departamento
4A.4 Ciudad/localidad
4A.5 Zona/Urbanización
4A.6 Edificio 4A.7 Piso/Depto./Of.
4A.8 Dirección 4A.9 N°
4A.10 Teléfono 4A.11 Fax
4A.12 Correo electrónico
4A.13 Representante legal
4A.14 N° Doc. Identidad

4B.- Información sobre los trabajadores en la ubicación adicional

4B.1 N° total
de
trabajadores

4B.2
Hombres

4B.3
Mujeres

4B.4
Extranjeros

4B.5
Fijos

4B.6
Eventuales

4B.7
Menores de
18 años

4B.8
Mayores de
60 años

4B.9 Personal
jubilado

trabajando

4B.10 Personas
con capacidades
diferenciadas

4A.- Dirección de la ubicación adicional y representante legal

4A.1 Tipo de ubicación 4A.2 N°
4A.3 Departamento
4A.4 Ciudad/localidad

4A.5 Zona/Urbanización
4A.6 Edificio 4A.7 Piso/Depto./Of.
4A.8 Dirección 4A.9 N°
4A.10 Teléfono 4A.11 Fax
4A.12 Correo electrónico
4A.13 Representante legal
4A.14 N° Doc. Identidad

4B.- Información sobre los trabajadores en la ubicación adicional

4B.1 N° total
de
trabajadores

4B.2

Hombres

4B.3

Mujeres

4B.4

Extranjeros

4B.5

Fijos

4B.6

Eventuales

4B.7

Menores de

18 años

4B.8

Mayores de

60 años

4B.9 Personal

jubilado

trabajando

4B.10 Personas

con capacidades

diferenciadas

44AA..1135 CCrrrooqquiiss

44AA..1135 CCrrrooqquiiss

44AA..1135 CCrrrooqquiiss

INSTRUCTIVO DE LLENADO

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

1.1. Tipo de inscripción: Marcar con una X en la casilla que corresponde a **Inscripción Nueva** o a **Reinscripción**. Los empleadores

que marquen la opción reinscripción, deberán presentar su respectivo **Certificado de Inscripción**.

1.2. N° de NIT: Registrar el N° de NIT correspondiente al empleador.

1.3. N° Empleador caja de salud: Registrar el código asignado por la caja de salud a la que los empleados se encuentran afiliados.

1.4. Código MTPES: No llenar (la información será llenada por el MTEPS)

1.5. Nombre o razón social del empleador: Especificar la denominación del empleador tal cual figura en su inscripción al Servicio de

Impuestos Nacionales.

1.6. Nombre comercial: Registrar la denominación comercial correspondiente al empleador, puede ser la misma que su **Nombre o**

razón social.

1.7. Fecha de inicio de actividades: Registrar la fecha en la que el empleador inició sus actividades.

1.8. Actividad económica declarada por el empleador: Especificar la actividad económica según la tabla expuesta a continuación,

si tiene dudas al respecto, remitirse a la información de contacto u obtener la tabla de codificación completa en

www.mintrabajo.gov.bo, en el enlace del Sistema de Registro Obligatorio de Empleadores.

Código

CAEB Descripción de la Actividad Económica

A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura

B Pesca

C Explotación de minas y canteras

D Industria manufacturera

E Suministro de electricidad, gas y agua

F Construcción

G Comercio por mayor y por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos

H Hoteles y restaurantes

I Transporte, almacenamiento y comunicaciones

J Intermediación financiera

K Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler

L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria

M Educación

N Servicios sociales y de salud

O Servicios comunitarios, sociales y personales

P Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores

Q Servicio de organizaciones y órganos extraterritoriales

1.9. Código CAEB: Consignar el código correspondiente a la actividad económica según la tabla precedente. Si utilizó la tabla de

codificación completa para determinar su actividad económica, especificar el código CAEB completo.

1.10. Tipo de empleador: Registrar el tipo de empleador según la siguiente tabla (En el recuadro pequeño deberá consignar el código

y en el grande el tipo de empleador):

Código Tipo de empleador

1 Empresa pública

2 Empresa privada

3 Federaciones y afines

4 Ong's y afines

5 Cámaras y afines

6 Cooperativa

7 Embajada

8 Empresa mixta

9 Otro

99 No declara

1.11. Tipo de sociedad: Registrar la calidad societaria del empleador según la siguiente tabla (En el recuadro pequeño deberá

consignar el código y en el grande el tipo de sociedad):

Código Tipo de sociedad

1 Sociedad anónima

2 Sociedad de responsabilidad limitada

3 Sociedad limitada

4 Empresa unipersonal

5 Otra

99 No declara

2. UBICACIÓN DE LA OFICINA CENTRAL Y CANTIDAD DE UBICACIONES ADICIONALES

2.1. Departamento: Registrar el departamento del Estado Plurinacional en el que se encuentra ubicada la oficina central del empleador.

2.2. Ciudad/Localidad: Registrar la ciudad, gobierno municipal o localidad en la que se encuentra ubicada la oficina central del empleador.

2.3. Zona/Urbanización: Registrar la zona o urbanización en la que está ubicada la oficina central del empleador.

2.4. Edificio: En caso de encontrarse en un edificio, consignar el nombre del mismo.

2.5. Piso/Depto./Of.: Registrar el número de piso, departamento u oficina en la que se encuentra el domicilio legal del empleador.

2.6. Dirección: Registrar la dirección (Calle, Avenida, Pasaje) en la que se encuentra ubicada la oficina central del empleador.

2.7. N°: Registrar el N° correspondiente al domicilio de la oficina central, en caso de no contar con un número, consignar S/N.

2.8. Teléfono: Registrar el número telefónico correspondiente a la oficina central del empleador.

2.9. Fax: Registrar el N° de Fax correspondiente a la oficina central del empleador.

2.10. Correo electrónico: Registrar el correo electrónico correspondiente al empleador. A través de ésta dirección de correo se le hará

llegar información oficial correspondiente al MTEPS, notificaciones, comunicados y otros.

2.11. Cantidad de ubicaciones adicionales a ser declaradas en el punto 4: En caso de contar con sucursales, regionales,

subsidiarias, plantas, almacenes o depósitos, talleres, maestranzas u otros en cualquier lugar del territorio nacional, donde se

cuenta con personal desempeñando funciones, consignar en esta casilla la cantidad de éstas. Por cada una de éstas ubicaciones

se deberá llenar un acápite del punto 4 correspondiente.

2.12. Croquis: Dibujar libremente el croquis correspondiente a la oficina central para facilitar su ubicación. Se recomienda consignar al

menos un punto de referencia notorio que facilite la ubicación de la oficina central.

3. INFORMACIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES, SEGURO SOCIAL Y SINDICAL

3.1. N° total de trabajadores: Registrar el número total de trabajadores contratados por el empleador a nivel nacional,

independientemente del tipo o forma de contrato.

3.2. Hombres: Consignar la cantidad total de personas de sexo masculino que se encuentre trabajando para el empleador.

3.3. Mujeres: Consignar la cantidad total de personas de sexo femenino que se encuentre trabajando para el empleador.

3.4. Extranjeros: Registrar la cantidad de personas que no cuenten con la nacionalidad boliviana que se encuentre trabajando para el empleador.

3.5. Fijos: Registrar la cantidad de trabajadores fijos a nivel nacional con que cuente el empleador.

3.6. Eventuales: Registrar la cantidad de trabajadores eventuales a nivel nacional con que cuente el empleador.

3.7. Menores de 18 años: Consignar la cantidad de empleados que aún no haya cumplido 18 años y se encuentre trabajando para el empleador.

3.8. Mayores de 60 años: Consignar la cantidad de empleados que haya cumplido 60 años o más y se encuentre trabajando para el empleador.

3.9. Personal jubilado trabajando: Consignar la cantidad de empleados jubilados y que se encuentre trabajando para el empleador.

3.10. Personas con capacidades diferenciadas: Registrar la cantidad de personas con capacidades diferenciadas que se encuentra trabajando para el empleador.

3.11. Total ganado de la planilla (Bs): Registrar el total ganado en bolivianos de la última planilla cancelada previa al llenado del presente formulario de registro. Deberá consignarse la sumatoria del total ganado del personal a nivel nacional, incluyendo empleados fijos y eventuales.

3.12. N° de asegurados cajas de salud: Registrar la cantidad de trabajadores asegurados a la(s) caja(s) de salud.

3.13. Monto aportado (Bs): Registrar el monto total en bolivianos aportado a la(s) caja(s) de salud en el periodo al cual corresponden los datos declarados en los 3.1 a 3.12 del presente formulario.

3.14. N° de asegurados AFPs (largo plazo): Registrar la cantidad total de empleados para los cuales se efectúa el aporte de seguro a largo plazo.

3.15. Monto aportado (Bs): Registrar el monto total en bolivianos aportado a las entidades administradoras de los fondos de pensión a largo plazo, en el periodo al cual corresponden los datos declarados en los 3.1 a 3.14 del presente formulario.

3.16. Cuenta con sindicato: Marcar con una X en la casilla SI, si es que existe un sindicato reconocido para representar los derechos de los empleados ante el empleador, caso contrario marcar en NO.

A. Nombre del empleador y/o representante legal: Registrar el nombre del empleador y/o representante legal, responsable para todos los efectos de la presente declaración jurada.

B. Firma: Firma del empleador y/o representante legal.

C. N° de documento de identidad: Tipo y número de documento de identidad del empleador y/o representante legal.

D. Nombre del funcionario de ventanilla: Nombre del funcionario receptor del presente formulario (En caso de ser atendido por Ventanilla Única, la información será llenada por el MTEPS)

E. Nombre del funcionario del MTEPS: Nombre del funcionario del MTEPS revisor de los datos del presente formulario (la información será llenada por el MTEPS)

F. Cargo del funcionario receptor: cargo del funcionario receptor de la planillas (la información será llenada por el MTEPS y para los puntos D., E. y F. podrán ser usados el sellos del personal de la institución)

4. UBICACIONES ADICIONALES (Sucursales, plantas, regionales, subsidiarias, almacenes o depósitos, talleres, maestranzas y otros)

4A. Dirección de la ubicación adicional y representante legal

4A.1 Tipo de ubicación: Registrar el tipo de ubicación adicional correspondiente según las alternativas enumeradas en la siguiente tabla:

Código Tipo de ubicación adicional

1 Oficina central (Declarada en el punto 3.)

2 Sucursal

3 Planta

4 Regional

5 Subsidiaria

6 Almacén o depósito

7 Taller

8 Maestranza

9 Otro

99 No declara

4A.2 N°: Registrar el número correlativo de la ubicación adicional correspondiente. La cantidad de ubicaciones adicionales

registradas deberá coincidir con lo especificado en el punto 2.11 del presente formulario y podrán utilizarse tantas páginas de ubicaciones adicionales como sean necesarias (3 ubicaciones adicionales por página).

4A.3 Departamento: Registrar el departamento del Estado Plurinacional en el que se encuentra la ubicación adicional.

4A.4 Ciudad/Localidad: Registrar la ciudad, gobierno municipal o localidad en la que se encuentra la ubicación adicional.

4A.5 Zona/Urbanización: Registrar la zona o urbanización en la que se encuentra la ubicación adicional.

4A.6 Edificio: En caso de la ubicación adicional encontrarse en un edificio, consignar el nombre del mismo.

4A.7 Piso/Depto./Of.: Registrar el número de piso, departamento u oficina en la que se encuentra la ubicación adicional.

4A.8 Dirección: Registrar la dirección (Calle, Avenida, Pasaje) en la que se encuentra la ubicación adicional.

4A.9 N°: Registrar el N° correspondiente al domicilio de la ubicación adicional, en caso de no contar con un número, consignar S/N.

4A.10 Teléfono: Registrar el número telefónico correspondiente a la ubicación adicional.

4A.11 Fax: Registrar el N° de Fax correspondiente a la ubicación adicional.

4A.12 Correo electrónico: Registrar el correo electrónico correspondiente al representante legal, gerente o responsable

regional, para hacerle llegar notificaciones, comunicados y otros.

4A.13 Representante legal: Registrar el nombre del representante legal, gerente o responsable regional de la ubicación

adicional. De no contar con un responsable de la ubicación adicional respectiva, consignar el nombre de una persona de contacto a la cual se pueda consultar sobre cómo se opera en la mencionada ubicación adicional.

4A.14 N° de Doc. Identidad: Número de documento de identidad del representante legal, gerente, responsable regional o

persona de contacto.

4A.15 Croquis: Dibujar libremente el croquis correspondiente a la ubicación adicional.

4B. Información sobre los trabajadores en la ubicación adicional

4B.1 N° total de trabajadores: Registrar el número total de trabajadores que desempeñan sus funciones principalmente en

la dirección consignada en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.2 Hombres: Registrar la cantidad total de personas de sexo masculino que desempeñan sus funciones principalmente en

la dirección consignada en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.3 Mujeres: Consignar la cantidad total de personas de sexo femenino que desempeñan sus funciones principalmente en

la dirección consignada en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.4 Extranjeros: Registrar la cantidad de personas que no cuenten con la nacionalidad boliviana que se encuentre trabajando para el empleador en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.5 Fijos: Registrar la cantidad de trabajadores fijos que se encuentre trabajando para el empleador en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.6 Eventuales: Registrar la cantidad de trabajadores eventuales que se encuentre trabajando para el empleador en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.7 Menores de 18 años: Consignar la cantidad de empleados que aún no haya cumplido 18 años y se encuentre trabajando para el empleador en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.8 Mayores de 60 años: Consignar la cantidad de empleados que haya cumplido 60 años o más y se encuentre trabajando para el empleador en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.9 Personal jubilado trabajando: Consignar la cantidad de empleados jubilados y que se encuentre trabajando para el empleador en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

4B.10 Personas con capacidades diferenciadas: Registrar la cantidad de personas con capacidades diferenciadas que se

encuentra trabajando para el empleador en la ubicación adicional descrita en el punto 4A correspondiente.

.....

Anexo N° 23

LISTA DE RATIFICACIONES DE CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

- Miembro desde 1919 48 convenios ratificados (45 en vigor)
- C. 1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) 15.11.1973
- C. 14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) 19.07.1954
- C. 17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) 15.11.1973
- C. 19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) 19.07.1954
- C. 20 Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) 15.11.1973
- C. 26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) 19.07.1954
- C. 29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) 31.05.2005
- C. 30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) 15.11.1973
- C. 45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45) 15.11.1973
- C. 77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77) 15.11.1973
- C. 78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78) 15.11.1973
- C. 81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) 15.11.1973
- C. 87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 4.01.1965
- C. 88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) 31.01.1977
- C. 89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) 15.11.1973
- C. 90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90) 15.11.1973
- C. 95 Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) 31.01.1977
- C. 96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) Ha aceptado las disposiciones de la parte II. 19.07.1954
- C. 98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) 15.11.1973
- C. 100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) 15.11.1973
- C. 102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) Ha aceptado las partes II, III y V a X. En virtud del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9, d); 12,2; 15, d); 18,2; 27, d); 33, b); 34,3); 41, d); 48, c); 55, d) y 61, d). La parte VI ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 121. En virtud de la ratificación del Convenio núm. 128 y de conformidad con su art. 45, ciertas partes del presente Convenio cesan de aplicarse. La parte III ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 130. 31.01.1977
- C. 103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) 15.11.1973
- C. 105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 11.06.1990
- C. 106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) 15.11.1973
- C. 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 31.01.1977
- C. 116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116) 12.01.1965
- C. 117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) 31.01.1977
- C. 118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) Ha aceptado las ramas a)-c) e i). 31.01.1977
- C. 120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) 31.01.1977
- C. 121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 5; 9, párrafo 3, apartado b); 12; 15, párrafo 2; y 18, párrafo 3. 31.01.1977
- C. 122 Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) 31.01.1977
- C. 123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123) Edad mínima especificada: 16 años. 31.01.1977
- C. 124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124) 31.01.1977
- C. 128 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) Ha aceptado todas las partes. En virtud del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9, párrafo 2; 13, párrafo 2; 16, párrafo 2; 22, párrafo 2. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1 del artículo 38 del Convenio. 31.01.1977

- C. 129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) 31.01.1977
- C. 130 Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
 En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 1, apartado g), inciso i); 11; 14; 20. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1, del artículo 3 del Convenio. 31.01.1977
- C. 131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) 31.01.1977
- C. 136 Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136) 31.01.1977
- C. 138 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
 Edad mínima especificada: 14 años. 11.06.1997
- C. 156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
 1.09.1998
- C. 159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
 19.12.1996
- C. 160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)
 De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7, 8 y 15 de la Parte II han sido aceptados. 14.11.1990
- C. 162 Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) 11.06.1990
- C. 169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) 11.12.1991
- C. 182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) 6.06.2003
- Denuncia en virtud de la ratificación del Convenio núm. 121
- C. 42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)
 Denunciado el 31.01.1977 19.07.1954
- Denuncia en virtud de la ratificación del Convenio núm. 138
- C. 5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)
 Denunciado el 11.06.1997 19.07.1954
- Denuncia en virtud de la ratificación del Convenio núm. 169
- C. 107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107)
 Denunciado el 11.12.1991

Apéndice N° 1

Buenos Aires, 28 de agosto de 2001.

CONVENIO DE ENTENDIMIENTO Y ACCIONES CONJUNTAS EN MATERIA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA NACIÓN Y EL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación, representado en este acto por la señora Ministra Lic. Patricia Bullrich, en adelante el "MINISTERIO" y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado en este acto por el señor Jefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Dr. Aníbal Ibarra, en adelante el "GOBIERNO", acuerdan suscribir el presente Programa:

CONSIDERANDO:

Que el Art. 44 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece que la Ciudad "...Ejerce el poder de policía de trabajo en forma irrenunciable".

Que, por su lado, la Ley N° 265 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre competencias de la Autoridad Administrativa del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires N° 849 de fecha 30 de diciembre de 1999, establece las funciones y atribuciones que deberá desarrollar la citada Autoridad en ejercicio del poder de policía de trabajo, referido en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la cláusula precedentemente mencionada.

En este marco, resulta necesario celebrar el presente Convenio de entendimiento y acciones conjuntas en el efectivo ejercicio del poder de policía por parte del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Asimismo, es de interés de la Nación y de los Gobiernos Locales, expresado en diferentes convenios, la mejora de las condiciones laborales y sociales, en las que realizan sus tareas los trabajadores y desempeñan su actividad los empleadores, en todo el territorio nacional.

Que uno de los aspectos más importantes de la administración del trabajo es el que refiere a la inspección del trabajo, ya que el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social constituye un factor básico que, tanto el MINISTERIO, como las Administraciones Locales del Trabajo deben asegurar -con la colaboración de los distintos actores sociales involucrados-, para que los trabajadores y empleadores ejerciten los derechos y deberes de naturaleza laboral y social que reconocen la Constitución Nacional y Locales, así como las demás leyes y disposiciones vigentes. Que esto exige un trabajo coordinado a fin de brindar un servicio eficiente al ciudadano.

Que, a tales efectos, resulta fundamental la colaboración del Gobierno Nacional a través del MINISTERIO, orientada a asistir a la Administración del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el ejercicio de tales funciones, y en virtud de lo anteriormente expuesto las partes convienen someterse a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El "MINISTERIO", en virtud de la potestad del ejercicio del poder de policía en materia laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que otorga la legislación vigente y la Constitución de la Ciudad Autónoma, cesa a partir de la fecha de firma del presente en las funciones inspectivas y el "GOBIERNO" asume plenamente dichas funciones en jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Estas acciones inspectivas se venían desarrollando en forma conjunta y concurrente hasta la fecha de la firma del presente.

SEGUNDA: A efectos de dar cumplimiento a la cláusula primera, las partes establecen que todas las inspecciones en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, serán tramitadas por el "GOBIERNO". Respecto de los sumarios que se encuentran en trámite en la jurisdicción del "MINISTERIO", continuarán en ella, hasta su resolución definitiva, surtiendo todos los efectos provenientes de la ley en el orden nacional.

Por su parte, los sumarios en trámite en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires continuarán en la jurisdicción de ésta hasta su resolución definitiva, con los efectos de las leyes locales. Cuando hubieren intervenido, ante un mismo empleador ambas jurisdicciones, las actuaciones deberán ser giradas a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para la prosecución de su trámite.

TERCERA: Respecto de las denuncias que se recibieran a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio, el "MINISTERIO" se compromete a recibirlas y girarlas automáticamente a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CUARTA: Las partes se comprometen a realizar acciones conjuntas para que, a través de la COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dé cabal cumplimiento con lo establecido por el artículo 2° de la Ley N° 265 de la Ciudad de Buenos Aires.

QUINTA: A partir de la fecha de suscripción del presente Convenio, el "MINISTERIO", seguirá prestando colaboración y asistencia técnica para fortalecer la Autoridad Administrativa del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a través de las siguientes áreas:

1. Inspección del Trabajo

1. - Capacitación: A través de los equipos técnicos del área que corresponda a la Secretaría de Trabajo de la Nación, en materia de fiscalización y procesamiento de información estadística.

2. - Documentación Laboral: La Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires asumirá las competencias que en función de la Ley N° 265 y concordantes le son propias. El "MINISTERIO" suministrará su base de datos en materia de Rúbrica de Libros y Documentación Laboral y proporcionará la asistencia técnica que sobre el particular le sea requerida. La operatividad de este punto, será establecida en anexos operativos que formarán parte del presente convenio.

3. - Registro de infractores: El "MINISTERIO" suministrará la información y antecedentes históricos de los empleadores infraccionados, a los fines de que la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires proceda a confeccionar su propio registro.

2. Relaciones Laborales:

A través de la Coordinación de Investigación y Análisis laborales y de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, en materia de solución de conflictos y gestión de la negociación colectiva, el "MINISTERIO" proporcionará a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires las bases de datos, estadísticas, legislación actualizada, y todo aquel material que resultare de utilidad a aquélla, a los efectos de confeccionar sus propios registros e informes estadísticos y realizar las correspondientes previsiones.

3. El "MINISTERIO" facilitará el acceso de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a las bases de datos informáticas de que dispone, en planes específicos de cooperación interjurisdiccional.

SEXTA: El "MINISTERIO" se compromete a proveer a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el material bibliográfico que edite, como así también a:

1. Proveer a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de los informes estadísticos de la inspección de trabajo.

2. Facilitar a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires todos los antecedentes y dictámenes que posea en sus registros y que coadyuven al funcionamiento adecuado del área en cuestión y a continuar con los criterios que se vienen aplicando en la materia a fines de mantener la seguridad jurídica y las acciones coordinadas de gobierno.

3. Facilitar a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el acceso al registro de empresas de servicios eventuales.

4. Facilitar a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el acceso a las bases de datos de empleadores que posee la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales.

SÉPTIMA: El "GOBIERNO", a través de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se compromete a:

1. Comunicar al "MINISTERIO" el Plan Anual de actuación del Servicio de Inspección del Trabajo para el año 2001. Asimismo, se obliga a remitir al "MINISTERIO" la información necesaria sobre la Inspección del Trabajo, para elaborar el informe que en cumplimiento de los Convenios Nro. 81 y 129 de la O.I.T. deben realizar anualmente.

2. Contribuir en la puesta en marcha del Registro de Reincidencia previsto en la Ley N° 25.212, facilitando a la Secretaría de Trabajo de la Nación la información y datos necesarios para alcanzar dicho cometido.

3. Colaborar en la verificación de los empleadores en el marco del PLAN NACIONAL DE FISCALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

4. Impulsar la participación de organizaciones intermedias que agrupen a jubilados y pensionados, en la difusión de información relativa al PLAN NACIONAL DE FISCALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL y de las normas laborales.

5. Proporcionar y promover la negociación colectiva en el ámbito de su jurisdicción y en colaboración con el "MINISTERIO".

OCTAVA: El "MINISTERIO" y el Secretario de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires suscribirán los protocolos que fueran necesarios a los efectos de adicionar las cláusulas correspondientes a efectos de operatividad el presente Convenio, importando la suscripción del presente por el señor Jefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires una delegación expresa de facultades a los fines indicados a favor del señor Secretario de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

NOVENA: El presente Convenio se suscribe ad referendum de su aprobación por la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en virtud de lo dispuesto por los artículos 104 inciso 3) y 80 inciso 8) de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

DÉCIMA: A los efectos legales derivados del presente, las partes convienen someterse a la jurisdicción de los Tribunales Federales en lo Contencioso Administrativo, renunciando a cualquier otro fuero o jurisdicción. Las partes constituyen domicilios especiales a los fines del presente en los que se indican en el encabezamiento, en los que serán válidas todas las notificaciones fehacientes que se cursen, con excepción de las notificaciones judiciales dirigidas al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las que deberán cursarse al domicilio especial sito en Uruguay 440, 2° piso, Of. 27, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como condición para su validez.

En prueba de conformidad se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 28 días del mes de agosto de 2001. IBARRA (por G.C.A.B.A.) - Bullrich (por Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación)

Nota de Redacción: El Convenio N° 44/01 que obra como Anexo de la presente Ley, fue publicado oportunamente en el BOCBA N° 1265 del 30/08/2001.

RESOLUCIÓN S.S.T. y E. N° 201/001
BOCBA 1314 Publ. 08/11/2004

Artículo 1º - Las Resoluciones dictadas por la Subsecretaría de Trabajo y Empleo en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo conforme lo establece la Ley N° 265 y el Decreto N° 654/GCBA/001 que establecen sanciones o absoluciones, serán notificadas por la Dirección General de Relaciones Laborales y Protección del Trabajo una vez registradas por la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires.

Art. 2º - Juntamente con la notificación prevista en el artículo precedente se deberá adjuntar boleta de depósito del Banco de la Ciudad de Buenos Aires, consignando el número de cuenta recaudadora N° 210.108/4.

RESOLUCIÓN S.S.T. y T. N° 217/001
BOCBA 1333 Publ. 05/12/2001

Artículo 1º - Establéese el circuito administrativo a seguir en los expedientes, cuya etapa sumarial ha sido concluida, conforme al Anexo I que forma parte integrante del expediente presente.

ANEXO I
Circuito Administrativo

1. La Dirección General de Relaciones Laborales y Protección del Trabajo eleva, una vez concluida la etapa sumarial, los expedientes generados por la tarea inspectiva, a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, quien remite dichas actuaciones a la Procuración General a efectos de que se emita el respectivo dictamen jurídico.
2. Una vez expedida la Procuración General, las actuaciones vuelven a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo quien dicta la Resolución que correspondiere, determinando la absolución o la imposición de multa, con copia certificada.
3. El expediente se remite a la Dirección de Relaciones Laborales y Protección del Trabajo a los fines de su notificación.
4. A fin de dar cumplimiento al artículo 11 del Decreto N° 698-GCBA-96, modificado por el Decreto N° 1.583-GCBA-2001, una copia certificada de la Resolución emitida por la Subsecretaría de Trabajo y Empleo es comunicada a la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires dentro de los cinco (5) días posteriores a su dictado.
5. En caso de apelación por ante la Dirección General de Relaciones Laborales y Protección del Trabajo, ésta remitirá las actuaciones a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, la cual las enviará a la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires. Tello Rosas

Índice Siguiente
<http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/poderdepolicia/deltrabajo/index2.html>

Apéndice N° 2

Más de 9.000 empresas cumplieron con el Registro Obligatorio de Empleadores

17 de Diciembre de 2009, 05:14

La Paz - Bolivia.- Más de 9.000 empresas de todo el país cumplieron con el Registro Obligatorio de Empleadores (ROE) en el plazo establecido por ley, informó el jueves el Ministerio de Trabajo.

"Hemos registrado a 9.000 empresas activas tanto pequeñas, medianas y grandes de los nueve departamentos. Ese número puede aumentar hasta el día viernes cuando tengamos el reporte oficial de las jefaturas departamentales y regionales del país", precisó a la ABI, el director General de Trabajo, Omar Vidangos.

La autoridad destacó que el decreto aprobado por el Gabinete Ministerial para el empadronamiento de empresas y el número real de empleados, permitió que esa cartera de Estado actualice el registro de compañías.

Precisó que antes de implementar ese registro, la base de datos del Ministerio de Trabajo tenía un reporte de alrededor de 4.000 empresas.

"Con la implementación del ROE se inscribieron nuevas empresas ya que el registro antiguo contaba con un número ínfimo en comparación de los datos de FUNDEMPRESA", agregó.

Recordó a los dueños de las empresas que no cumplieron con el registro en los 60 días otorgados mediante decreto, serán pasibles a multas diarias a partir del 16 de diciembre.

"Mediante inspecciones sorpresivas se irán generando las multas correspondientes porque las empresas infractoras no han estado inscritas en el plazo establecido en el decreto 288", remarcó.

Vidangos precisó que el decreto establece que los empresarios que incumplan la norma no serán inscritos en el Registro Único de Comercio de Bolivia.

"Además que no podrán acceder a créditos bancarios", agregó.

Precisó que el decreto alcanza a sociedades comerciales, compañías unipersonales, sociedades cooperativistas, asociaciones civiles y entidades públicas

La autoridad explicó que el objetivo de esta nueva norma es que se cumplan las leyes sociales, se garanticen los derechos laborales y se controle a los infractores.

ABI

<http://www.fmbolivia.com.bo/noticia20457-mas-de-9000-empresas-cumplieron-con-el-registro-obligatorio-de-empleadores.html>

.....

Apéndice N° 3

EMPRESARIOS MOLESTOS CON REGISTRO OBLIGATORIO

Decreto. Se espera reglamentación para su ejecución

Ana María Copa Vásquez

Las exigencias que plantea el nuevo decreto 288 a las empresas para que se inscriban al nuevo Registro Obligatorio de Empleadores generan malestar en el sector empresarial.

Entretanto, desde el Ministerio de Trabajo se informó de que en breve se lanzará la reglamentación para que tal disposición ya pueda ser ejecutada por las jefaturas departamentales de trabajo.

El presidente de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, Gabriel Dabdoub (CEPB), considera que la medida sólo contribuye a aumentar el peso burocrático del registro de empresas. Lamentó que no se hagan las mismas exigencias a los negocios informales.

"Ya existe la obligación de presentar las planillas a la Jefatura de Trabajo cada 90 días. Entonces, la información ya existe. Lo que falta es más coordinación entre las reparticiones del Estado. Además, al lanzarse este decreto en tiempo electoral bajo el argumento de que se busca proteger a los trabajadores lo hace parecer más político. Estamos enviando una carta al ministro de Trabajo haciéndole esas observaciones y pidiendo un mismo trato para los informales", aseveró.

Representantes del empresariado de La Paz, Cochabamba y Chuquisaca también coincidieron con esa percepción. Enrique García Ontiveros, presidente de la Federación de Empresarios Privados de La Paz, calificó como reiterativa la medida. "Ya existe un registro al que nos regimos todas las empresas formales. Es un doble control. Al sector informal es al que deberían empadronar y controlar más", dijo García.

El presidente de la Federación de Entidades Empresariales de Cochabamba, Carlos Flores, también manifestó su preocupación. "Se dice que con este decreto se busca proteger a los trabajadores. No nos oponemos a eso, pero sí nos preocupa que no se dicten medidas universales también para los informales", enfatizó Flores.

La gerente de la Federación de Empresarios Privados de Chuquisaca, Cintia Castillo, considera que hay muchas exigencias al sector formal. No obstante dijo que acatarán el decreto.

Algunos detalles del decreto

- Sectores. El objetivo es constituir el Registro Obligatorio de Empleadores para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas.

- Datos. El Registro de Empleadores mínimamente consignará, entre otros datos, la cantidad de trabajadores dependientes, la modalidad de trabajo, género, edad, nacionalidad, nivel salarial, personas con discapacidad y formación

- Requisito. El Sistema Financiero incorporará como requisito para la tramitación de créditos la presentación de dicho registro.

- Incumplimiento. Hay sanciones por infracción a las leyes sociales.

Derechos Reservados © 2007 - 2009 | EL DEBER

Santa Cruz - Bolivia

web@eldeber.com.bo

<http://www.eldeber.com.bo/2009/2009-09-22/vernotaeconomia.php?id=090921232359>

.....

Apéndice Nº 4

Ministerio de Trabajo anuncia inspecciones sorpresa para verificar condiciones de trabajo

29 de Marzo de 2011, 05:29

La Paz - Bolivia.- El ministro de Trabajo, Félix Rojas, anunció el martes la realización de inspecciones sorpresa con aparatos de última tecnología para constatar las condiciones laborales en las empresas del país, tanto públicas como privadas.

"Habrá inspecciones sorpresa, los inspectores de seguridad laboral irán a un alojamiento o a una oficina cualquiera, porque las secretarías trabajan con computadoras que cuando se calientan pueden dañarlas, en los restaurantes se trabaja con cocinas a gas y cuántos accidentes se produjeron por fugas de gas", dijo.

Indicó que cualquier centro de trabajo va a ser inspeccionado con estos aparatos, "para que no se nos diga que el inspector no ha medido bien", señaló Rojas en conferencia de prensa.

Subrayó que los equipos que portarán los inspectores son capaces de medir el polvo, la intensidad de la luz y la cantidad de gases, al igual que la intensidad del sonido, la cantidad de oxígeno y el calor que existe en el ambiente laboral.

El Ministro afirmó que esos equipos también miden la potencia de la energía eléctrica, la resistencia de los conductores y hasta la intensidad de la vibración de las máquinas.

Los equipos que serán utilizados en las inspecciones demandaron una inversión de 700.000 bolivianos.

Rojas informó que el Ministerio de Trabajo cuenta con un equipo de 50 inspectores dispuestos para este fin, pero se tiene previsto incrementar el número, "para visitar la mayoría de los centros de trabajo de diverso tamaño por el número de trabajadores contratados".

Sobre las sanciones, si es que se detectan irregularidades, puntualizó que dependerán del tamaño de la empresa, aunque las sanciones económicas mínimas superarán las 500 UFVs.

"Las empresas también serán apercibidas para que solucionen el problema en plazos determinados.

ABI <http://www.fmbolivia.com.bo/noticia49653-ministerio-de-trabajo-anuncia-inspecciones-sorpresa-para-verificar-condiciones-de-trabajo.htm>

.....

Apéndice Nº 5

Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar – TH

Tamaño de Texto:

Compartir

{accordion} Más Información:

¿Quiénes son los Derechohabientes del Trabajador del Hogar?

Son los familiares del Trabajador del Hogar quienes el empleador podrán inscribir, a fin de que puedan acceder a las prestaciones que el Es Salud brinda, estos son:

1. El/la cónyuge o concubino(a),
2. El/la hijo(a) menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo,
3. La madre gestante con respecto al hijo concebido, mientras dure el período de la concepción.

Hay que tener presente que podrán ser inscritos como derechohabientes, siempre que ellos a su vez **no sean asegurados regulares**. Ejemplo si el esposo de la TH, es trabajador de una empresa y ya se encuentra inscrito en Es Salud como Asegurado titular, no podrá ser inscrito como derechohabiente.

¿Cuál es el plazo para realizar la inscripción en el Registro?

Iniciado el vínculo laboral el empleador cuenta con 30 días calendarios siguientes para realizar la inscripción de su trabajador del hogar y de corresponder los derechohabientes de los TH

{/accordion}

Definición de trabajadora del hogar

{accordion} Más Información:

Se consideran trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no implique lucro o negocio para el empleador o sus familiares, siempre que laboren una jornada mínima de 4 horas.

Están excluidas las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera; así como los familiares del empleador o de su cónyuge hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad, inclusive

http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=529:02-definicion-trabajador-del-hogar&catid=85:trabajadores-del-hogar&Itemid=136

SUNAT:

Entidad recaudadora de impuestos en el Perú. Contiene presentación, Orientación al contribuyente, noticias, software, consultas en línea y enlaces.

.....

Apéndice Nº 6

Bolivia: 51% de la gente ignora la ley laboral<http://www.fmbolivia.net/noticia12574-bolivia-51-de-la-gente-ignora-la-ley-laboral.html>

La Paz, 01 de mayo Casos como el de Marcia son propensos a repetirse en el país, tomando en cuenta que un estudio del CIES Internacional para La Razón estableció que el 51% de la población desconoce los beneficios de las leyes laborales o la existencia de estas normas.

De acuerdo con la investigación, en la ciudad de El Alto se concentra el mayor número de personas que desconoce sus derechos laborales, con el 80%. Es decir, sólo dos, de cada 10 trabajadores, tienen conocimiento de las normas que les favorecen.

El trabajo del CIES Internacional se realizó en las cuatro ciudades del eje troncal (La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz). El estudio se desarrolló con un universo de 550 personas de diferentes ingresos económicos, entre los 13 a 65 años de edad.

Tomando en cuenta la variable sexo, la investigación revela que son los varones (58%) los que más conocen la existencia de leyes o artículos que les favorecen, especialmente entre los que tienen de 45 a 65 años.

La Constitución Política del Estado, en la sección III, artículos 46 al 55, describe los derechos y obligaciones del trabajador. Al margen de ello está la Ley General del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y el Código de la Seguridad Social, entre otras normas.

Regiones. Las personas que más conocen sus derechos, en el ámbito laboral, se encuentran en la ciudad de Cochabamba (59%), le siguen los de la sede de gobierno con (52%) y después los de capital cruceña (50%).

Los adolescentes de 13 años hasta los jóvenes 18 —algunos de los cuales ya desempeñan algún oficio— son los que menos saben sobre las normas laborales (27%), les siguen las personas que están en el rango de los 33 y 44 años de edad, de las que el 48% expresó conocer algo al respecto. CIES Internacional también preguntó a los trabajadores acerca de si creen que sería justo trabajar menos de las 45 horas semanales establecidas por ley (8 horas de lunes a viernes y 5 los sábados o 9 horas en 5 días o 7 horas en 6 días de la semana).

Los resultados del estudio establecieron que el promedio de horas de trabajo es mayor en Santa Cruz y Cochabamba, donde se labora al menos tres horas más que en el resto del país por el nivel socioeconómico. Los que tienen menos ingresos tienen la percepción

que se trabaje más.

En el caso de El Alto se genera una percepción negativa, ante alguna probabilidad de que se redujeran las horas de trabajo. En esta ciudad, la gente trabaja un promedio de 61 horas a la semana (más de 10 horas por día) y consideran que trabajar menos tiempo afectaría su desarrollo. Además se halló que son los hombres los que trabajan más horas que las mujeres.

El estudio del CIES introdujo un par de preguntas relacionadas con el anteproyecto de Código Laboral dado que hasta hace cuatro días el Gobierno socializaba el documento, pero luego se echó atrás y lo anuló.

La propuesta incluía la idea de pagar bonos a la asistencia y puntualidad. Al respecto, los trabajadores coinciden en que se debe premiar la puntualidad, En La Paz el 60% se inclina por este beneficio, en Santa Cruz lo hace el 86% y en El Alto el 67%. En tanto que en Cochabamba, el 67% adopta una postura intermedia.

Ante la pregunta ¿es más cómodo ser asegurado?, es decir si el trabajador prefiere que el empleador lo afilie en alguna de las cajas o preferir recibir el dinero en efectivo y buscar un seguro por su cuenta, casi dos tercios dicen que es mejor ser asegurados.

Acerca de la empresa y su labor

Empresa
CIES Internacional es una de las pioneras en el área de investigación de mercados.

Grupo

Hace 18 años se dedica exclusivamente a realizar estudios de mercado y de opinión, como en este caso. www.ciesinternacional.com

6 de cada 10 respalda la inamovilidad

En Bolivia, al menos seis de cada 10 personas (el 61%) desean que haya inamovilidad laboral. En El Alto, la ciudad más joven del país, la demanda de este beneficio llega hasta el 75%, según una encuesta realizada por la empresa CIES Internacional.

La investigación establece que pese al deseo de la inamovilidad laboral, el 4% no sabe cuál es el significado de la palabra o prefiere no adoptar una postura.

La encuesta indica que La Paz tiene la más baja demanda de inamovilidad laboral, de las cuatro ciudades encuestadas, con el 55%. En la sede de gobierno se encuentra el mayor número de funcionarios públicos por la concentración de las oficinas del Estado.

Por encima de La Paz, en cuanto a la demanda de inamovilidad, están Cochabamba, con 56%, y Santa Cruz, con 62%.

Al hacer una relación con la variable de edades, en la investigación se halla que las personas de 33 a 44 años son las que aspiran a obtener este beneficio.

El 19 de febrero del 2009, el presidente Evo Morales promulgó el Decreto Supremo 0012, referido a la inamovilidad laboral para padres (hombres y mujeres) que, en su artículo más importante, establece que “la madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que el hijo o hija cumpla un año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial, ni su ubicación en su puesto de trabajo”.
La Razón

