

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



**ACREDITADO POR RESOLUCION CEUB 1126/02**

**MONOGRAFÍA**

**“LA NECESIDAD DE ESTABLECER MECANISMOS DE  
REGULACIÓN JURÍDICA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE  
LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO EN BOLIVIA”**

**POSTULANTE:** Univ. Juan Carlos Condori Patzi

**TUTOR ACADÉMICO:** Dr. Félix Huanca Ayaviri

**INSTITUCIÓN:** MINISTERIO DE JUSTICIA-VICEMINISTERIO DE  
JUSTICIA Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La Paz – Bolivia

2014

## **DEDICATORIA**

*A DIOS: por darme en todo momento la fortaleza, espiritual y material para seguir siempre adelante, con fuerza y voluntad y alcanzar la meta propuesta.*

*A MI MADRE: Susana Patzi Quispe, por jamás dejar de creer en lo que soy y a donde voy, por su apoyo incondicional, por brindarme un hogar sano y cálido sin excesos de materialismo, por su confianza, amistad y amor, por ella soy y estoy aquí.*

*A MIS HERMANAS y HERMANO: Adela, Genaro, y Jesusa quienes siempre estaban a mi lado apoyándome y aconsejándome que siguiera adelante.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco a Dios, por estar conmigo siempre en todo momento, por su ayuda y fortaleza para realizar mi meta, y por no abandonarme nunca en los momentos difíciles de mi vida.*

*A la Carrera de Derecho - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés, que me abrió sus puertas y me dio la oportunidad de formarme como profesional.*

*A mi tutor académico, Dr. Félix Huanca Ayaviri, por su apoyo incondicional durante el desarrollo de mi Trabajo Dirigido.*

*A mi tutor institucional, Dr. Roberto Álvaro Guzmán Duran, por su colaboración y enseñanza en todo momento en el proceso de realización de mi Trabajo Dirigido.*

<b>Dedicatoria</b>	
<b>Agradecimientos</b>	
<b>Índice</b>	
<b>Prologo</b>	
<b>Introducción</b>	

## ÍNDICE

<b>TITULO PRIMERO ELEMENTOS INTRODUCTORIOS REFERENCIALES.</b>	
<b>CAPITULO I EVALUACION DEL TEMA .....</b>	<b>1</b>
a) Tema de la Monografía .....	1
b) Fundamentación o Justificación del Tema .....	1
c) Delimitación del Tema de Monografía .....	2
d) Marco Institucional .....	3
e) Marco Teórico .....	4
f) Marco Histórico .....	7
g) Marco Estadístico.....	14
h) Marco Conceptual .....	25
i) Marco Jurídico Positivo Vigente .....	31
j) Objetivos .....	39
<b>TITULO SEGUNDO DIAGNÓSTICO DEL TEMA DE LA MONOGRAFÍA.</b>	
<b>CAPITULO I LA PROBLEMÁTICA DEL DESEMPLEO Y LA FUNCIÓN DEL ESTADO .....</b>	<b>40</b>
1.1 La Problemática del Desempleo.....	40
1.2 La Función del Estado Plurinacional de Bolivia en Materia de Desempleo ..	42
1.2.1. La Dirección General De Trabajo .....	43
1.2.2. Nueva Ley Del Trabajo.....	44
<b>CAPITULO II CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA EXISTENCIA DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO .....</b>	<b>46</b>
2.1. Agencias Privadas de Empleo.....	46
2.2. Causas de la Existencia de Agencias Privadas de Empleo.....	47
a) Existencia de desempleo y desesperación en el caso del trabajador .....	47
b) Una nueva forma de contratación a través de la intermediación.....	48
2.3. Consecuencias de la Existencia de Agencias Privadas de Empleo .....	48
a) La necesidad de que exista una formación profesional del trabajador.....	48
b) La falta de legislación al respecto .....	50
<b>CAPITULO III ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO .....</b>	<b>51</b>
3.1. Análisis Legal .....	52
3.2. Análisis de la Institución en el Derecho Comparado. ....	59
3.2.1. ESPAÑA.....	59
3.2.2. ARGENTINA .....	61
3.2.3. MÉXICO .....	64
3.2.4. CHILE .....	65
3.2.5. PERU .....	67
3.3. Las Agencias de Colocación en la Red.....	69
3.4. Agencias de Empleo Ilegales Pueden Facilitar la Explotación Laboral y la	

Trata y Tráfico de Personas .....	70
<b>CAPITULO IV LO QUE SUCEDE EN LA REALIDAD CON EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO .....</b>	<b>73</b>
4.1 Beneficios o perjuicios para los trabajadores .....	75
4.2 Beneficios o perjuicios para los patronos .....	77
<b>CAPITULO V. NECESIDAD DE QUE SE REGULEN LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO.....</b>	<b>78</b>
5.1 Propuesta de Marco Institucional .....	78
5.2 Propuesta de regulación.....	80
5.2.1 Propuesta del Convenio Núm. 181 sobre el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo .....	80
5.2.2 Mecanismos de Autorregulación .....	87
5.3 Anteproyecto de Decreto Supremo Reglamentario .....	89
<b>TITULO TERCERO ELEMENTOS DE CONCLUSIÓN</b>	
Conclusiones.....	97
Recomendaciones.....	100
Bibliografía .....	102
Anexos .....	107

## PRÓLOGO

El postulante a Trabajo Dirigido Juan Carlos Condori Patzi, me hizo el honor de solicitarme le prologara su monografía, cuyo título es “La necesidad de Establecer Mecanismos de Regulación Jurídica para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo en Bolivia”, lo que constituye para mí un verdadero privilegio y distinción.

Una nueva obra resultado de la pasantía llevada a cabo en el Ministerio de Justicia - Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales - Área de Derechos Fundamentales, el cual tuvo la preocupación y la inquietud de tratar de dar una respuesta y solución a un problema que aqueja a nuestra población sobre la falta de normativa a las agencias de empleo privados que está, dentro de las acciones que debe alcanzar el Gobierno Nacional, contemplado en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos “Bolivia Digna Para Vivir Bien” 2009-2013, aprobado por Decreto Supremo Nº 29851 de 10 de diciembre de 2008.

Es verdaderamente interesante la propuesta que nos presenta esta monografía puesto que es un problema que aun no ha sido atendido, ya que no se cuenta con una norma que regule el funcionamiento de las Agencias de Empleo, lo cual redundaría en que las mismas puedan establecerse como entidades captantes de personas para la explotación laboral o trata y tráfico de personas.

Por todo ello es un motivo de felicitación y de agradecimiento al futuro licenciado en derecho por su amplitud, claridad, y sencillez en su aporte monográfico, y el tener la oportunidad de prologar su importante contribución bibliográfica.

*Dr. Roberto Álvaro Guzmán Duran.  
Responsable del Área de derechos Fundamentales.  
Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales.  
Ministerio de Justicia.*

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de estas “Agencias de Empleo Privadas” (APE), se ha promovido por la apertura de los mercados de trabajo en diferentes partes del mundo, donde, con anterioridad, las instituciones públicas habían monopolizado la contratación. Mayoritariamente, en países en desarrollo, la contratación se privatiza, ya que los servicios públicos de empleo luchan con la ineficiencia y los recursos escasos que cuentan.

En los años noventa, cada vez más gobiernos revisaron las políticas que impedían que las “Agencias Privadas de Empleo” operaran en el mercado. En ese sentido, en la OIT adoptaron el nuevo Convenio núm. 181 sobre las Agencias de Empleo privadas en 1997, que aun no ha sido ratificado por nuestro país; reemplazando así normas anteriores que habían tenido como objetivo abolir a las Agencias de Empleo Privadas. Este Convenio reconoce que las “Agencias Privadas de Empleo” pueden contribuir al funcionamiento del mercado de trabajo y establecer parámetros generales para la regulación, la colocación y el empleo de los trabajadores.

Es así que, conscientes de su imagen negativa, en algunas partes del mundo, las “Agencias Privadas de Empleo” han desarrollado mecanismos de autorregulación para promover buenas prácticas y ser reconocidas como actores legítimos en relación con los Servicios Públicos de Empleo. No obstante, la autorregulación no puede reemplazar el papel de los legisladores nacionales y los organismos de aplicación de las leyes. La legislación nacional ha sido considerada como un medio para equilibrar los intereses de las APE con la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores.

Últimamente en nuestro país se ha visto la proliferación de “Agencias Privadas de Empleo” que en su mayoría funcionan bajo el denominativo de “comerciales”, y de forma semiclandestina, toda vez que en la mayoría la documentación de funcionamiento es “irregular” e “ilegal”, de la misma manera en los contratos que suscriben con las trabajadoras o trabajadores no se registra el nombre del empleador, todo esto a nivel nacional y específicamente en la ciudad de El Alto que es tema de nuestra investigación.

Ahora bien, en vez de pretender aplicar una legislación laboral obsoleta, que no brinda la seguridad jurídica a las necesidades actuales de los trabajadores, y tampoco permite generar más fuentes de empleo a través de la inversión privada, se debe plantear a la brevedad posible la regulación de nuevas formas de contratación, que si bien ya están vigentes en el país, carecen totalmente de respaldo legal, en especial la intermediación laboral. Entonces, el Estado no tiene una normativa que permita regular el funcionamiento de las “Agencias Privadas de Empleo”; por el contrario muchas “agencias” obtienen un permiso de

funcionamiento del municipio con diferentes razones sociales, sin el respectivo control del trabajo que realizan, con relación a la generación de empleos.

El rápido crecimiento de las “Agencias de Empleo Privadas” obedece a una serie de factores: un mercado de trabajo flexible y de rápido crecimiento, restricciones en el funcionamiento de los servicios públicos de empleo y el uso de otras redes de colocación. Ninguna de las “Agencias Privadas de Empleo” son legales por que ninguna está regulado, es que esto es estructural, si bien tienen el permiso del Gobierno Municipal, pero no están autorizadas para realizar intermediación laboral.

Existen varias dudas sobre las garantías que ofrecen estas entidades, mismas que en algunas ocasiones, incluso, están involucrados con la explotación de menores, con nexos en otros departamentos del país y el exterior.

Es así, que se ha visto por conveniente la necesidad de establecer alternativas de regulación jurídica para el funcionamiento de las “Agencias Privadas de Empleo”, mediante normas, puesto que muchas de ellas presuntamente puedan servir como entidades que reclutan, captan a mujeres y varones de diversas edades para trabajos de explotación laboral o trata y tráfico de personas, es decir lugares donde se engaña a la población necesitada de empleo, en estos últimos años.

*Juan Carlos Condori Patzi*



# **“LA NECESIDAD DE ESTABLECER MECANISMOS DE REGULACIÓN JURÍDICA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO EN BOLIVIA”**

## **TITULO I ELEMENTOS INTRODUCTORIOS REFERENCIALES.**

### **CAPITULO I EVALUACIÓN DEL TEMA.**

#### **a) Tema de la Monografía.**

“LA NECESIDAD DE ESTABLECER MECANISMOS DE REGULACIÓN JURÍDICA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO EN BOLIVIA”

#### **b) Fundamentación o Justificación del Tema.**

Últimamente se ha visto la proliferación de “Agencias Privadas de Empleo” que en su mayoría funcionan bajo el denominativo de “comerciales”, y de forma semiclandestina, toda vez que en la mayoría la documentación de funcionamiento es “irregular” e “ilegal”, de la misma manera en los contratos que suscriben con las trabajadoras o trabajadores no se registra el nombre del empleador, todo esto a nivel nacional y específicamente en la ciudad de El Alto. Entonces, el Estado no tiene una normativa que permita regular el funcionamiento de las "Agencias Privadas de Empleo" en ésta ciudad; por el contrario muchas "agencias" obtienen un permiso de funcionamiento del municipio con diferentes razones sociales, sin el respectivo control del trabajo que realizan, con relación a la generación de empleos.

Ninguna de las “Agencias Privadas de Empleo” son legales por que ninguna está regulado, si bien tienen el permiso del Gobierno Municipal, pero no están autorizadas para realizar intermediación laboral. Existen varias dudas sobre las garantías que ofrecen estas entidades, mismas que en algunas ocasiones, incluso, están involucrados con la explotación de menores, con nexos en otros departamentos del país y el exterior.

Es así, que se ha visto por conveniente la necesidad de establecer alternativas de regulación jurídica para el funcionamiento de las “Agencias Privadas de Empleo”, mediante normas, puesto que muchas de ellas presuntamente puedan servir como entidades que reclutan, captan a mujeres y varones de diversas edades para trabajos de explotación laboral o trata y tráfico de personas, es decir lugares donde se engaña a la población necesitada de empleo, en estos últimos años.

### **c) Delimitación del Tema de Monografía:**

#### **1) Tema o materia.**

El tema está relacionado con la asignatura del derecho laboral, tomando en cuenta que las Agencias Privadas de Empleo son mediadores para la búsqueda de empleo, entonces en cuanto a la temática se considerara los mecanismos de regulación para el funcionamiento, todo esto referente al campo jurídico y social, para dar alternativas de solución integral a la problemática de irregularidades con relación a las agencias privadas de empleo.

#### **2) Espacio.**

Con respecto al espacio geográfico, tomaré en cuenta a la Ciudad de el Alto, y como modelo de investigación considerare algunas zonas comerciales (Ceja).

#### **3) Tiempo.**

El periodo de estudio de la presente investigación monográfica comprenderá las gestiones 2010 al 2012, puesto que el Decreto Supremo N° 29851, aprueba y pone en vigencia a partir del 1º de enero de 2009, el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos “Bolivia para vivir bien” 2009-2013, que en una de sus acciones que se debe cumplir, está la de elaborar una norma para regular a las agencias de empleo

#### **d) Marco Institucional.**

Empezare haciendo referencia al Reglamento del Régimen Estudiantil de la Universidad Boliviana concordante con los Reglamentos establecidos de la Facultad de Derecho en sus artículos 69, 71, 75, los mismos que establecen la Modalidad de Graduación. Cumpliendo de esta forma con los artículos previamente descritos y requisitos exigidos, tal como consta en mi file personal, a la Convocatoria de Trabajo Dirigido N° 018/2012 de fecha 6 de marzo de 2012, publicada por la Carrera de Derecho, para realizar prácticas en el Ministerio de Justicia, Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales, presenté solicitud de postulación a Trabajo Dirigido, mediante memorial de fecha 13 de marzo de 2012, al amparo del Art. 24 de la Constitución Política del Estado y Normas Universitarias vigentes.

De acuerdo a la Resolución del Honorable Consejo de Carrera N° 720/06 de 20 de marzo de 2006, debidamente homologada por el Honorable Consejo Facultativo. Asimismo, mediante Resolución del Honorable Consejo Facultativo N° 1888/2007 de fecha 21 de agosto de 2007, se modificó y complementó la Resolución N° 720/06. Existiendo Convenio Interinstitucional entre la Universidad Mayor de “San Andrés”, a través de la Carrera de Derecho y el Ministerio de Justicia de 14 de enero de 2009; y Convenio Interinstitucional de 20 de mayo de 2010, suscrito entre el Ministerio de Justicia y el Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana.

Por tanto y en consecuencia a todo lo expuesto previamente se resuelve mediante Resolución del Honorable Consejo Facultativo N° 0385/2012 de fecha 20 de marzo de 2012, aprobar mi solicitud para acceder a Trabajo Dirigido como una modalidad de graduación para obtener el Grado Académico de Licenciatura en Derecho, debiendo desempeñar funciones en el Ministerio de justicia - Viceministerio de justicia y derechos Fundamentales, y en segundo lugar se designó al Dr. Félix Huanca Ayaviri como tutor académico.

Es así, que mediante Nota N° 277/2012 de 27 de marzo de 2012, el Dr. Juan Ramos Mamani, Director de la Carrera de Derecho, en uso de sus atribuciones hace conocer mi designación a Trabajo Dirigido en el Ministerio de Justicia-Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales de conformidad a convenio suscrito. Y de la misma forma mediante Nota N° 278/2012 de 27 de marzo de 2012, se designó como Tutor de Trabajo Dirigido al Dr. Félix Huanca Ayaviri de acuerdo al Honorable Consejo Facultativo mediante Resolución N° 385/2012.

Es de esa forma que mediante Memorándum MJ-DGAA-RRHH-PAS N° 029/2012 de 4 de abril de 2012, he sido asignado como pasante para realizar Trabajo Dirigido en el Área de Derechos Fundamentales del Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales, de acuerdo a la Estructura Organizacional del Ministerio de Justicia; por el tiempo de ocho meses de conformidad a Convenio Interinstitucional suscrito entre el Ministerio de Justicia y la Universidad mayor de San Andrés de fecha 14 de enero de 2009. Al mismo tiempo se designo como Tutor Institucional al Dr. Álvaro Guzmán Duran.

#### **e) Marco Teórico.**

##### **1) Concepción Privativa del Derecho del Trabajo.**

Esta concepción se refiere a que el trabajo se basa en un contrato, es decir que debe personalizarse como los demás, por la voluntariedad y espontaneidad de las partes, ya sea en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, “son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo”<sup>1</sup>. Entonces, esta teoría afirma que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó. La presencia de esta corriente, podría repercutir en que si el Estado podría tener una menor injerencia, y con ello se fortalece la autonomía de la voluntad de las partes.

---

<sup>1</sup>.- FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS: “Derecho laboral guatemalteco”.

Es así que, al fortalecer la autonomía de la voluntad de las partes, como pilar fundamental de esta teoría, deja automáticamente en un estado de indefensión al trabajador, puesto que sí está claro que existe una desigualdad material o económica, tal y como sucede con los contratos de adhesión y los consumidores, podría representar perjuicio a los trabajadores, porque evidentemente se respetaría la autonomía de la voluntad pero del patrono.

## **2) Concepción Publicista del Derecho del Trabajo.**

Esta concepción doctrinaria se trata de una corriente publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general. “Es por ello, que resulta siendo lo contrario de la concepción privativa. Por otro lado, el Derecho laboral no forma parte del Derecho privado, sino del denominado Derecho social que se caracteriza por la facultad que tiene el Estado de vigilar y asegurar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados por el desequilibrio de fuerzas económicas entre el empleador y el trabajador, ni siquiera por renuncia voluntaria y expresa del trabajador, toda vez que los derechos laborales son irrenunciables”<sup>2</sup>., por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público. Los que sostienen esta postura se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

## **3) Concepción Dualista o Mixta del Derecho del Trabajo.**

Por esta corriente, se afirma que una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por

---

<sup>2</sup>.- BEJARANO FRÍAS, José Luis: “Los Contratos de Prestación de Servicios bajo la Legislación Laboral Vigente en Bolivia (Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios).”

cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

“La posición ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual. Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas son de carácter mixto, mientras que el otro grupo mantiene que existen normas de derecho público y normas de derecho privada”.<sup>3</sup> “García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afectaba la unidad del derecho de trabajo y Unsain sostenía que si bien el derecho de trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radican en su finalidad (unidad teleológica)”.<sup>4</sup> (Sic.)

#### **4) Concepción Social del Derecho del Trabajo.**

“La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social”<sup>5</sup> (Sic.). Esta tesis al derecho del trabajo le da una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

Por lo visto, a criterio personal sobre estas teorías o tesis que hablan de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, considero que la posición ecléctica es la más adecuada, en cuanto que afirma que el derecho del trabajo tutela intereses

---

<sup>3</sup>.- **Ibid**, pág. 55.

<sup>4</sup>.- **Ibid**. pág. 59.

<sup>5</sup>.- **Ibid**. pág. 58.

privados y por otros intereses de la generalidad; siendo por lo tanto que participa de ambas especies. Sus normas regulan relaciones de tipo privado como el caso que el trabajo se basa en un contrato. Asimismo, sus normas son públicas porque son de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada en la aplicación del derecho del trabajo.

#### **f) Marco Histórico.**

##### **- Formación del derecho de Trabajo en la historia de la humanidad (Agencias de Colocación de Empleos).**

En la **Comunidad Primitiva**, la base de las relaciones de producción era la propiedad colectiva de las distintas comunidades sobre los primitivos instrumentos de trabajo y medios de producción. El trabajo no creaba excedente alguno, sino lo más indispensable para la vida. La actividad laboral se basaba en la cooperación, y la distribución de alimentos entre sus miembros era igualitaria. El perfeccionamiento de los instrumentos dio lugar a la división natural del trabajo, por tanto al incremento de la productividad del trabajo. El desarrollo de la ganadería y la agricultura produjo la primera gran división social del trabajo en tribus pastoras y agricultoras.

En la **Antigüedad**, la concepción del Derecho de Trabajo contemporáneo no existió, porque las relaciones entre los hombres se manifestaban dentro del sistema esclavista, y sujetas a la voluntariedad del “amo” o “patrón”.

En la **Edad Media**, se produce una profunda revolución en la concepción del trabajo. Desaparece la esclavitud, donde en: el campo se establece el régimen feudal, surgen los siervos y vasallos sujetos al régimen de la servidumbre y en los Burgos nacen las corporaciones profesionales o gremialistas. La Revolución Francesa consagra en definitiva la libertad de trabajo cuya filosofía política social y económica, se trasunta nítidamente en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que proclamaba la libertad, igualdad y respeto por la vida y la

propiedad. En 1909, en Gran Bretaña se crea el Primer **Servicio Nacional de Empleo** del Mundo. Al mismo tiempo en Alemania se realizaron trabajos para establecer un Servicio Público de Empleo.

En la **Primera Guerra Mundial** (1914-1918), se vieron obligados a organizar redes nacionales de empleo para distribuir de mejor forma la mano de obra. El **Tratado de Versalles** del 28 de junio de 1919, poco después de finalizada la primera guerra mundial que en su parte considerativa señalaba “Considerando que la Liga de las Naciones tiene por objeto establecer la paz mundial, y que esa paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social...”<sup>6</sup>. Acordaron la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su primera reunión adoptó el Convenio de Paro Forzoso donde en su art. 2 dispone el establecimiento de un sistema de oficinas públicas gratuitas de colocación bajo la inspección de una autoridad central. El modelo de colocación arranca en el **S. XIX**, donde es necesario tener alguna visión general de determinadas instituciones que se encargaron de buscar trabajo aunque no todavía de forma organizada. Ya en Roma concretamente en el periodo del Imperio, se dio el **negocio de intermediación**, existía oficinas de información de toda clase<sup>7</sup>, como los Collegia romanos, es decir agrupaciones de artesanos y comerciantes que tenían por finalidad proporcionar mano de obra necesaria.

Tampoco existía en la **Edad Media** un modelo de colocación organizado “pues el paro durante esta época no era todavía un problema para el trabajador excepto en las zonas agrícolas, ya que este no surgió hasta la industrialización”<sup>8</sup>. Pero por la importancia que adquirieron los **gremios** es necesario determinar si estos realizaron labores de intermediación. No existía libertad a la hora de acceder a

---

<sup>6</sup>.- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Óp. Cit., pág. 193

<sup>7</sup> IHERING, R.V. “El fin en el derecho. Estudio Preliminar por Monereo Pérez J. L. ““El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del derecho”. Ed. Comares, Granada, 2000, págs. 106-107

<sup>8</sup>.- RUMEU DE ARMAS, A: “Historia de la Previsión Social en España”, Óp. Cit., pág. 237



este, pero se permitía la práctica libre de determinados oficios en plazas públicas en espera de la demanda de trabajo como **oficinas de colocación**<sup>9</sup>.

Durante el siglo **XVI**, la historia de la colocación pública “se confunde con la lucha contra el pauperismo”<sup>10</sup>, en ese momento la ayuda la realizaba la caridad cristiana, incluida la de búsqueda de empleo. Es aquí donde aparece el antecedente de lo que sería los **Servicios Públicos de Empleo**. Al inscribirse los desempleados ante los clérigos o ante los secretarios de las comunidades de artes y oficios creándose las “oficinas de direcciones de algunas profesiones”<sup>11</sup>.

Ya durante el **Siglo XVIII**, se empezaba a considerar que el Estado tenía que contar con personas útiles y trabajadoras, y que por tanto la pobreza y su asistencia constituían un problema a resolver por el Estado. La necesidad de crear un modelo organizado de colocación por parte de los poderes públicos se remonta aproximadamente a los orígenes del Derecho del Trabajo, en el siglo XIX y principios del siglo XX, la necesidad de la intervención estatal de forma organizada para la creación de servicios públicos de empleo. Ahora no hay que olvidar, la importancia que tuvo la participación de la sociedad civil en materia de empleo antes que el Estado interviniera.

En cuanto a la existencia de **Agencias Privadas Lucrativas**, los efectos sociales de la Revolución Industrial se van a ver reflejados también en la forma de organizar la colocación de trabajadores. Una de las consecuencias sociales más importantes está en que los trabajadores solo disponían de su fuerza de trabajo como medio de su subsistencia, e hizo que la explotación de la clase trabajadora se viniera manifestando en la participación de intermediarios privados con ánimo de lucro. Los abusos se cometieron debido a la industrialización que se estaba produciendo y la necesidad de buscar trabajo. En definitiva los trabajadores

---

<sup>9</sup>.- AUNOS PEREZ, A.: “Principios de Derecho Corporativo”, óp. cit. pág. 83.

<sup>10</sup>.- MULLER, M: “Control o Colocación. Historia del Servicio Público de Empleo Francés”, Madrid, 1994

<sup>11</sup>.- DE VAL TENA, A.L.: “La intermediación en el Mercado de Trabajo Comunitario: el S.E.D.O.C.”, REE. 1994, pág. 75

ganaban solo para pagar a la Bolsa de Trabajo que le había buscado el empleo. Entonces el trabajo “era considerado como una simple mercancía, siendo normal que se creara organizaciones mercantiles con fines lucrativos”<sup>12</sup>.

Entonces se estableció una reacción frente a las agencias privadas lucrativas dándose la creación de las **bolsas de trabajo sindicales**. Dado que, las consecuencias sociales negativas fruto del Liberalismo y de la Revolución Industrial hizo que se produzcan movimientos organizados de trabajadores para defender sus intereses. “El movimiento obrero incidió de forma considerable en la materia de colocación de trabajadores, destacando principalmente el movimiento obrero francés, pues de ahí derivan las primeras Bolsas de Trabajos Sindicales”<sup>13</sup>. Así la lucha contra las Agencias Privadas de Empleo no se hizo en un primer momento por el Estado, sino que nació en el movimiento obrero. La intervención pública se produjo posteriormente mediante la creación de Oficinas Municipales que actuaban de forma subsidiaria frente a la iniciativa privada.

El nacimiento a nivel internacional de un **modelo público de colocación**, se estableció en Suecia, que fue uno de los primeros países con un modelo público de colocación en 1902, a pesar de que no hubo en ese momento una legislación al respecto. Sin embargo uno de los puntos de referencia a la hora de crear y organizar la colocación de trabajadores a nivel internacional fue Alemania. Del mismo modo pero ya de forma organizada y no espontánea se crearon los servicios de empleo en Gran Bretaña en un principio organizada por las Trade Unions, y por otras asociaciones patronales plasmada por una ley de 11 de agosto de 1905, sustituida por la ley de 20 de septiembre de 1909<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> .- Instituto Nacional de Previsión: “La previsión contra el paro forzoso. Planteamiento general de la cuestión”, Madrid, 1928

<sup>13</sup>.- SANTIAGO, E.: “Servicios Paritarios de Colocaciones”, Madrid, 1927

<sup>14</sup> .- GONZALES GALLEGOS, R.: “El Derecho al Trabajo y su protección en la Legislación Española”, óp. Cit. Pags.65-66.

Antes de que se tratara el tema de colocación de empleos en la Organización Internacional de Trabajo, fue ya objeto de debate en la Asociación Internacional para la lucha contra el Paro. La creación de la OIT a nivel internacional va a plasmar cambios importantes en el tratamiento de los problemas sociales y en la legislación, incluyendo por tanto la instauración de un servicio público de empleos; esta necesidad de crear a nivel internacional un modelo publico obedece a un conjunto de factores como abusos en el acceso al mercado de trabajo, fruto de las consecuencias negativas de la Revolución Industrial y el Liberalismo. Otro factor que incidió en la creación de un sistema público de colocación fue la necesidad de organizar dicho servicio a la finalización de la **I Guerra Mundial** y como consecuencia de ello la situación de paro en la mayoría de los países, por lo que era necesario un sistema organizado para reducir el paro. Y por ultimo incidió la creciente movilización de mano de obra<sup>15</sup>, donde se producía el desplazamiento de obreros en busca de trabajo mejor remunerado.

Todos estos motivos hicieron posible que en la primera Conferencia de la OIT celebrada en Washington, hiciera frente mediante la aprobación del Convenio Núm. 2 de 1919 y la recomendación Núm. 1 sobre el desempleo que de su importancia se fijo el nacimiento de los servicios públicos de empleo<sup>16</sup>. Aunque fue un convenio enfocado a la regulación de desempleo, sin embargo se trato con más profundidad la colocación de trabajadores que después de cómo había quedado el mundo entero, después de la I Guerra Mundial lo que se necesitaba era la creación de un sistema adecuado de empleo. Pero no sólo se estaba haciendo referencia a las agencias públicas no retribuidas de colocación sino que también estaban permitidas las agencias privadas y gratuitas de empleo que tenían que coordinarse con las públicas.

En cuanto a las **Agencias Retribuidas de Colocación**, no hay referencia a éstas en el Convenio núm. 2, pero si en la recomendación núm. 1, advirtiendo la

---

<sup>15</sup>.- RAYNAUD.B.: Derecho Internacional Obrero, Hijos de Reus, 1907, pág. 23

<sup>16</sup>.- CACHON RODRIGUEZ L.: "Los Servicios Públicos de Empleo", óp. Cit., pág. 118.

necesidad de adoptar medidas para prohibir su creación. Como también era una realidad que no se podían eliminar. De este modo la solución estaría en conceder licencias, a las existentes adoptándose en 1949, el Convenio Núm. 96, con la intención de ir eliminando de forma gradual.

La evolución histórica de las agencias de empleo permite apreciar, que en general son el resultado de ciertos hitos sobresalientes, mencionándose la situación de los desempleados emergentes luego de las dos grandes guerras del siglo, la reglamentación del mercado de trabajo (década del 40) y la instrumentación de las políticas de empleo (Década del 60). A estos hitos debemos añadirle los cambios económicos y tecnológicos estructurales posteriores a la década del 70 con su secuela de desempleo y exclusión social. La piedra fundamental en lo que hace a la organización de las Oficinas de Empleo es el Convenio 88 del año 1948, que entraría en vigencia en 1950.

#### **- Formación Histórica del Derecho del trabajo boliviano (Contrato de Enganche).**

En la época **Precolonial**, en el Imperio Aymara, luego en el quechua que fue adoptado “El ayllu era la base de su organización como una forma de organización político social y régimen de trabajo”<sup>17</sup>.

En la época **Colonial**, la organización fue sustituida por imposiciones de españoles que establecieron formas de trabajo forzado como la Mita, los obrajes y las encomiendas. En 1752, se dictó las Leyes de Indias, “que constituye un anticipo histórico de los que más adelante vendría a ser el moderno derecho laboral”<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup>.- JIMENEZ SANJINES, Raúl, “Historia del Derecho de trabajo Boliviano y Bases para una Nueva Ley General del Trabajo”. Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 1998, pág. 60-65.

<sup>18</sup>.- JIMENEZ SANJINES, Raúl, “Lecciones de Derecho Laboral-Tomo I”. Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 2001, págs. 208-209.

En la época de la **República**, en las primeras disposiciones legales y su relación con el trabajo, en la Presidencia de Simón Bolívar se suprime la prestación de trabajos personales gratuitos y proclama la libertad de trabajo. El Código de minería de 13 de octubre de 1880, en su Decreto Reglamentario establece normas protectoras para los trabajadores de minas en caso de accidentes de trabajo. El 16 de noviembre de 1896 se dicta **la Ley sobre Enganche de Peones** para el trabajo en los gomales del noreste.

La construcción de ferrocarriles, la explotación de minerales a dado lugar a “la aparición del movimiento obrero y de las primera huelgas por el mejoramiento de condiciones de vida y trabajo”<sup>19</sup>. Entonces el enganche de peones que no solamente se dio en las actividades agrícolas sino en la minería, considerado por los tratadistas como tráfico humano, caracteriza y domina las relaciones laborales de la época.

La etapa comprendida entre **1900 a 1924**, se dictan las primeras leyes fundamentales y protectoras de los trabajadores: como la Ley de descanso Dominical de 1915; en 1920 se reglamentan las huelgas. También se establecen normas sobre accidentes de trabajo en 1924. Ley de protección a empleados de comercio e industria, reconociéndoles la jornada de 8 horas en 1924.

La etapa comprendida entre **1925 a 1935**, es de reglamentación como medidas sobre mecanismos de seguridad y prevención de accidentes de trabajo en 1927; el trabajo de mujeres y niños en 1929; se crea la Caja de Seguro y Ahorro Obrero que sirve de fundamento a la instauración del Seguro Social General en 1935.

La etapa comprendida entre **1936 a 1953**, se crean centrales de trabajadores como la Confederación de Ferroviarios, Choferes, Mineros (FSTMB), que “fue

---

<sup>19</sup>.- JIMENEZ SANJINES, Raúl, “Lecciones de Derecho Laboral-Tomo I”. Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 2001, pág. 213.

decisivo para los avances de la legislación de trabajo”<sup>20</sup>. Se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en 1936. La promulgación de la Constitución Política de 1938 implementa el régimen social de protección legal al trabajador.

Y el 24 de mayo de 1939 se promulga el Decreto-Ley General del Trabajo el mismo que es elevada a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 y reglamentado el 23 de agosto de 1943; disposiciones que aún siguen vigentes con algunas modificaciones a la Ley general del trabajo, que en el capítulo IV (DEL CONTRATO DE ENGANCHE) en su Art. 31 establece que solo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores.

#### **g) Marco Estadístico.**

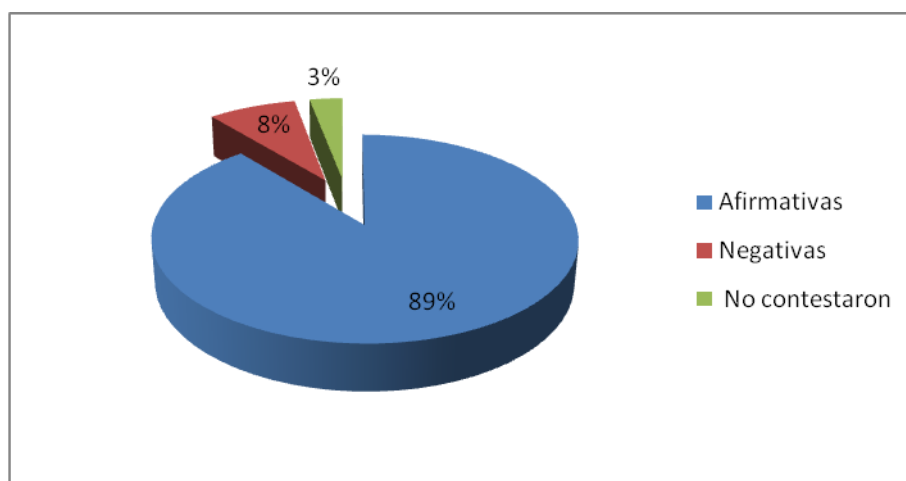
##### **Gráfica #1**

Pregunta número Uno: ¿Usted Sabe que conforme va avanzando las sociedades, también surgen nuevas formas de contratación en materia laboral?

89% Afirmativas

8% Negativas

3% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012

---

<sup>20</sup>.- JIMENEZ SANJINES, Raúl, "Lecciones de Derecho Laboral-Tomo I". Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 2001, pág. 215.

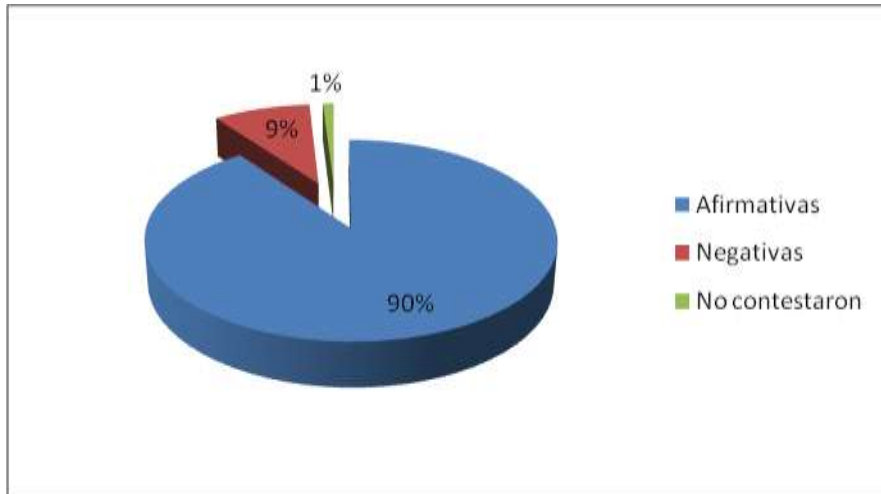
### Gráfica #2

Pregunta número dos: ¿Usted considera, que la legislación laboral debe ir a la vanguardia de las nuevas formas de contratación?

90% Afirmativas

9% Negativas

1% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012

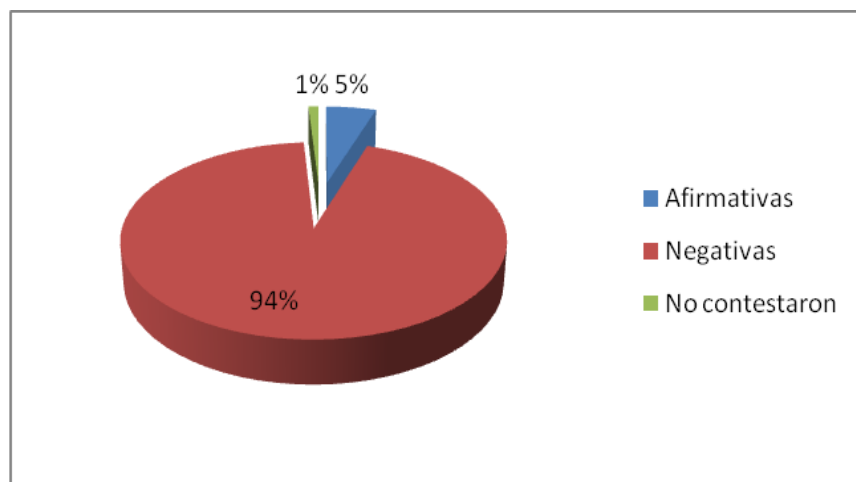
### Gráfica #3

Pregunta número tres: ¿Usted cree, que las actuales leyes de trabajo, son suficientes para regular los avances en las distintas formas y fenómenos de contratación?

5% Afirmativas

94% Negativas

1% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012

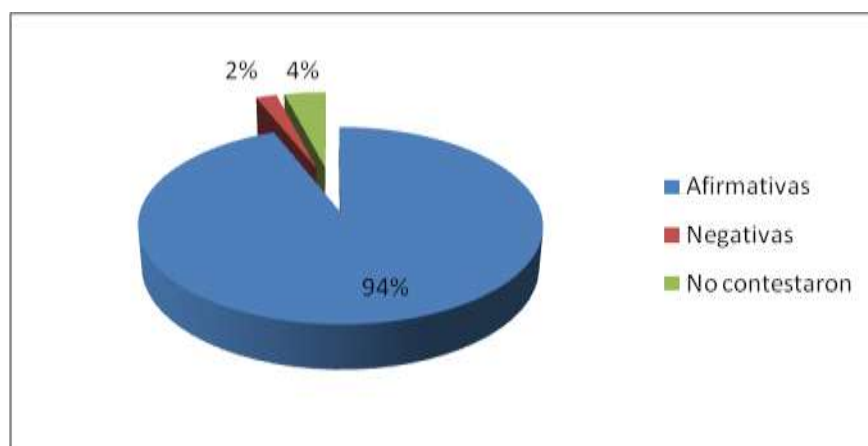
#### Gráfica #4

Pregunta número cuatro: ¿Conoce usted, la figura de las Agencias de Privadas de Empleo?

94% Afirmativas

2% Negativas

4% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012



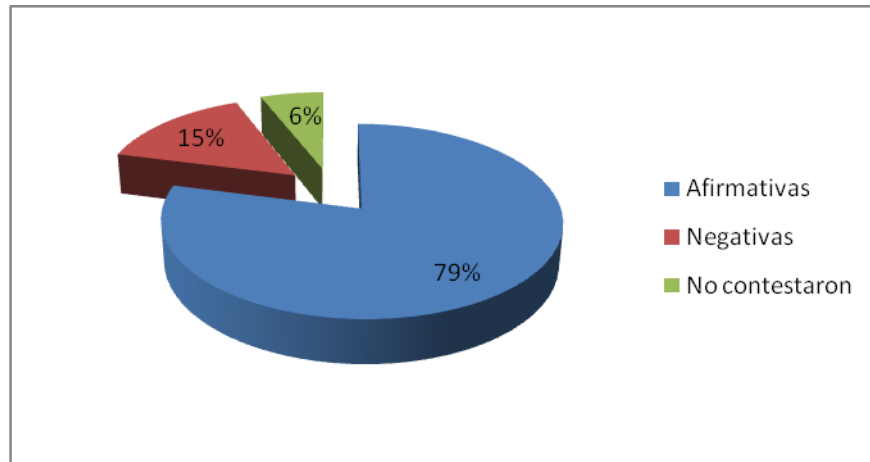
### Gráfica #5

Pregunta número cinco: ¿Considera usted, que en la Ley General del Trabajo, se regule el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo?

79% Afirmativas

15% Negativas

6% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012

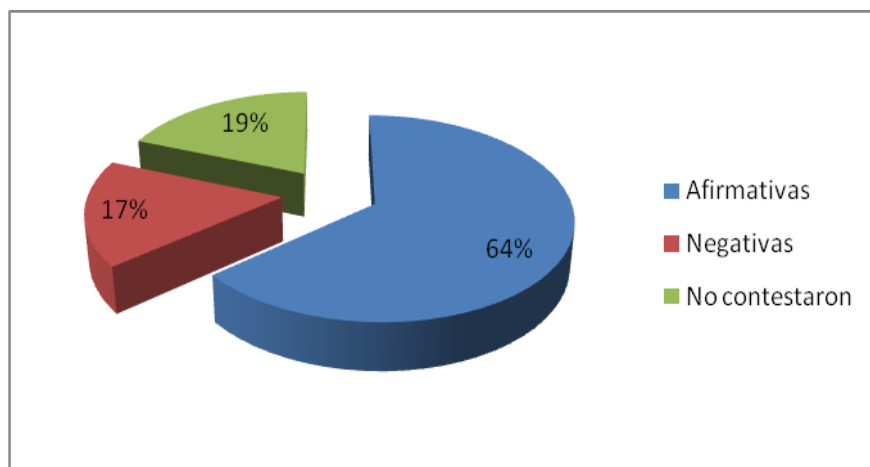
### Gráfica #6

Pregunta número seis: Según su experiencia: ¿Cree usted, que al existir éstas Agencias podrían ser perjudiciales para los derechos de los trabajadores, ya que no se encuentran reguladas legalmente?

64% Afirmativas

17% Negativas

19% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012

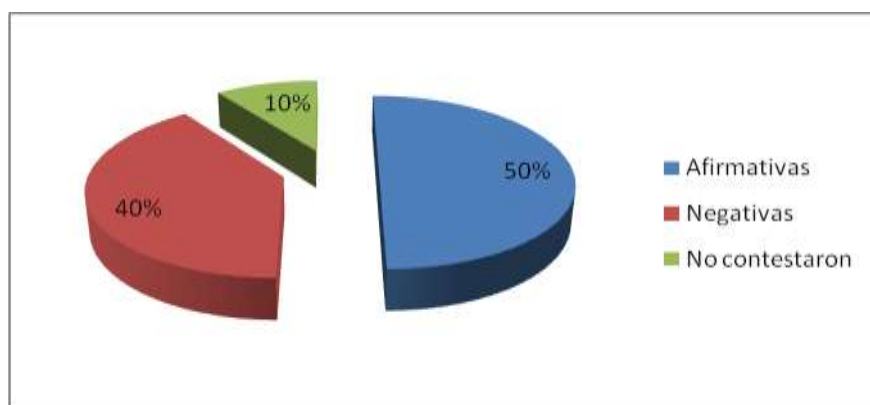
### Gráfica #7

Pregunta número siete: Según su experiencia, ¿ha tenido conocimiento de que ha surgido algún problema de orden laboral dentro del funcionamiento de estas Agencias en donde el trabajador resulte afectado?

50% Afirmativas

40% Negativas

10% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012

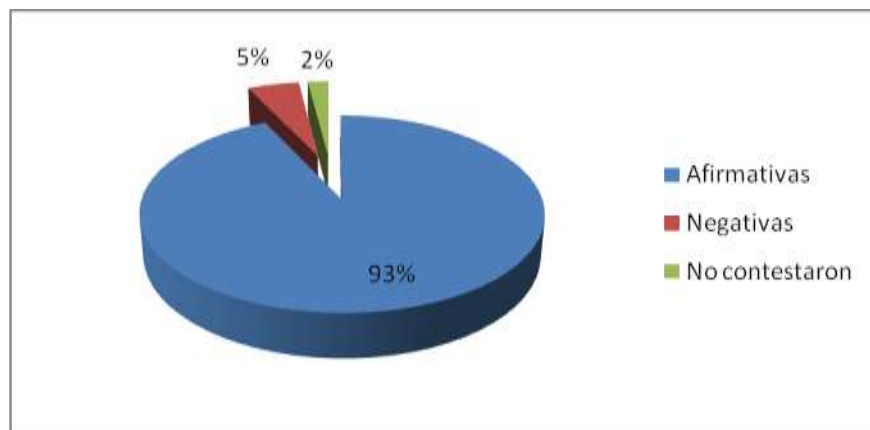
### Gráfica #8

Pregunta número ocho: ¿Considera usted que el funcionamiento de estas agencias debe ser regido por normas jurídicas?

93% Afirmativas

5% Negativas

2% No contestaron



Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2012

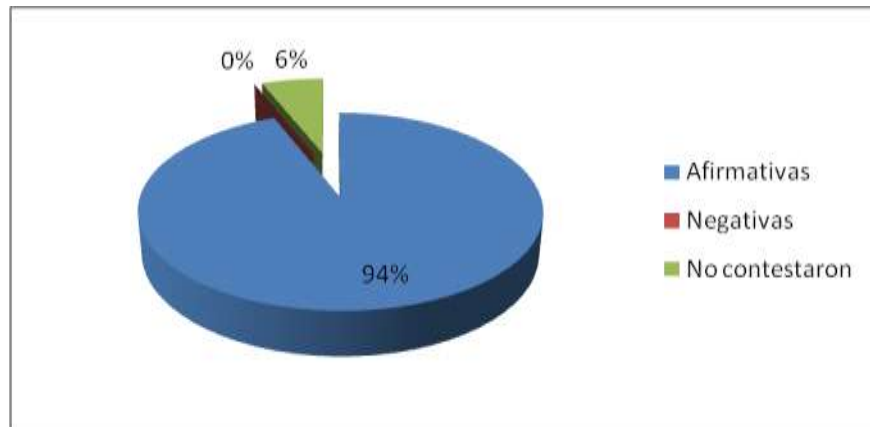
### Gráfica #9

Pregunta número nueve: Según su experiencia, ¿Cree usted, que debe regularse en la legislación, derechos y obligaciones al surgir este tipo de agencias?

94% Afirmativas

0% Negativas

6% No contestaron



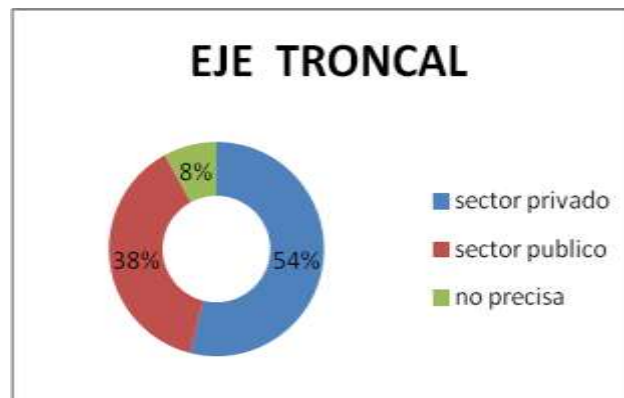
Fuente: Investigación de campo Noviembre 2012

**-Gráficos Estadísticos.**

**Resultados Sobre la Situación Laboral en el Eje del País.**

- Aspiración laboral

Si tuviera que escoger donde trabajar, ¿Dónde le gustaría hacerlo? ¿En el sector publico o en el sector privado?



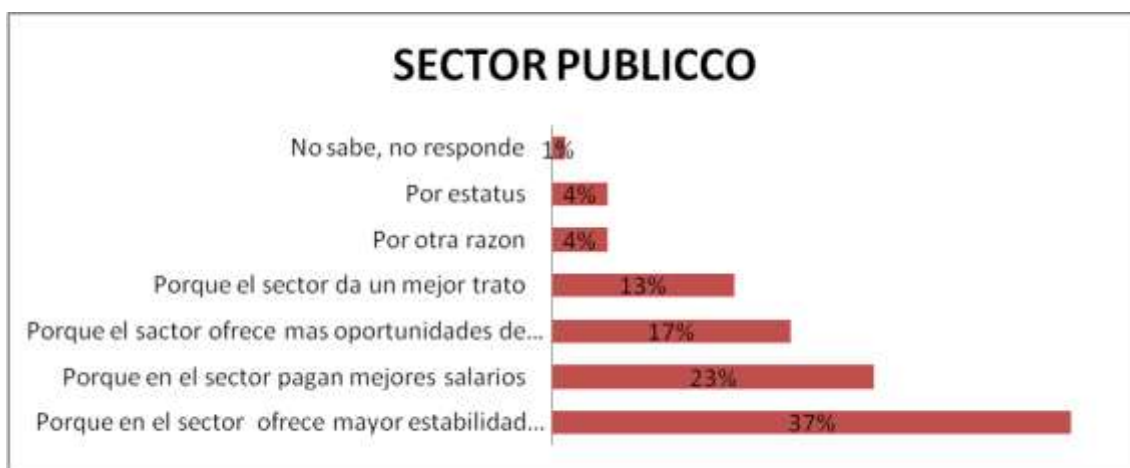
FUENTE: TAL CUAL, COMUNICACIÓN ESTRATEGICA/INFOGRAFIA: RUBEN A. /PAGINA SIETE

- **POR CIUDADES**

	<b>LA PAZ</b>	<b>EL ALTO</b>	<b>CBBA</b>	<b>SCZ</b>
<b>SECTOR PUBLICO</b>	<b>46%</b>	<b>35%</b>	<b>40%</b>	<b>34%</b>
<b>SECTOR PRIVADO</b>	<b>49%</b>	<b>55%</b>	<b>52%</b>	<b>56%</b>
<b>NO ORECISA</b>	<b>6%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>

FUENTE: TAL CUAL, COMUNICACIÓN ESTRATEGICA/INFOGRAFIA: RUBEN A. /PAGINA SIETE

- ¿Por qué sector privado y porque sector público?



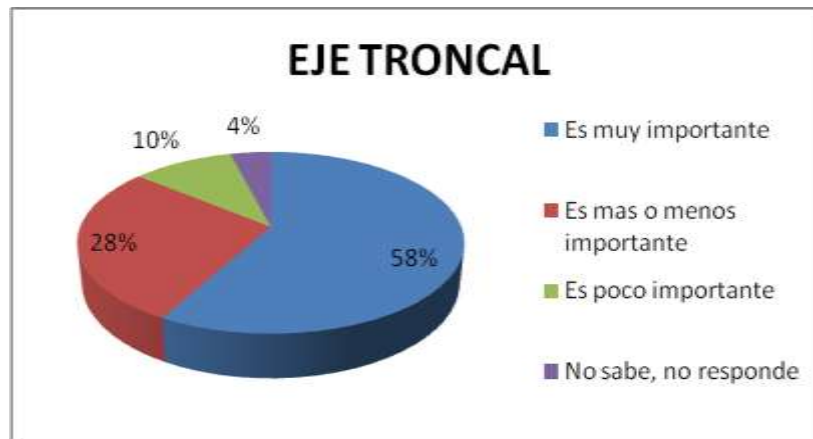
FUENTE: TAL CUAL, COMUNICACIÓN ESTRATEGICA/INFOGRAFIA: RUBEN A. /PAGINA SIETE



FUENTE: TAL CUAL, COMUNICACIÓN ESTRATEGICA/INFOGRAFIA: RUBEN A. /PAGINA SIETE

- Empresa privada y creación de empleos

Según su opinión y lo que usted conoce, ¿Cuál es la importancia de la empresa privada en la creación de empleos en el Bolivia?



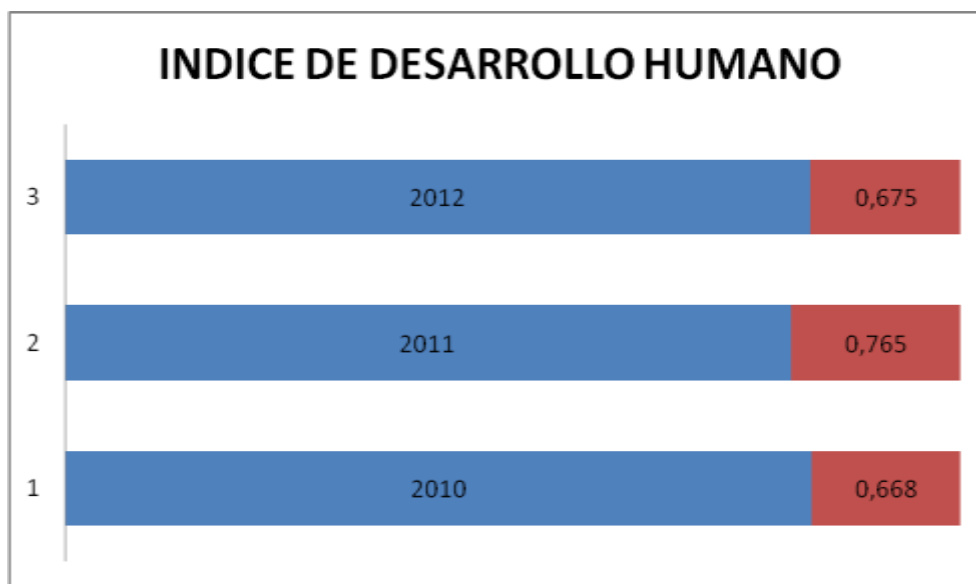
FUENTE: TAL CUAL, COMUNICACIÓN ESTRATEGICA/INFOGRAFIA: RUBEN A. /PAGINA SIETE

- POR CIUDADES

	LA PAZ	EL ALTO	CBBA	SCZ
<b>ES MUY IMPORTANTE</b>	<b>70%</b>	<b>69%</b>	<b>56%</b>	<b>45%</b>
<b>ES MAS O MENOS IMPORTANTE</b>	<b>23%</b>	<b>24%</b>	<b>30%</b>	<b>31%</b>
<b>ES POCO IMPORTANTE</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>17%</b>
<b>ES NADA IMPORTANTE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>
<b>NO SABE NO RESPONDE</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>

FUENTE: TAL CUAL, COMUNICACIÓN ESTRATEGICA/INFOGRAFIA: RUBEN A. /PAGINA SIETE

## SITUACION DEL DESARROLLO HUMANO DE BOLIVIA EN LOS ULTIMOS TRES AÑOS



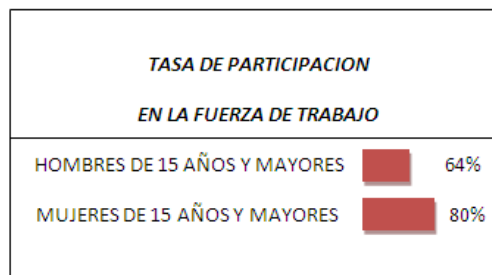
INFOGRAFIA: FMG/LA RAZON.FUENTE: PNDU



INFOGRAFIA: FMG/LA RAZON.FUENTE: PNDU



INFOGRAFIA: FMG/LA RAZON.FUENTE: PNDU



INFOGRAFIA: FMG/LA RAZON.FUENTE: PNDU

**Conclusiones de la Encuesta Realizada.** El funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo en la legislación laboral Boliviana, de acuerdo al trabajo bibliográfico, documental y de campo realizado, quien escribe es del criterio de que el funcionamiento de este tipo de Agencias, deben regularse adecuadamente en las legislaciones laborales, es decir, de crear un Decreto Supremo Reglamentario y en lo posterior incluirla dentro de la Ley General del Trabajo, como una legislación importante y máxima en cuanto a que debe regularse las



obligaciones y derechos tanto del trabajador, de la empresa usuaria, de la empresa que es intermediaria, en el orden laboral fundamentalmente, porque lo que se suscita dentro de estas relaciones son de naturaleza laboral y no civiles.

En primera instancia, también, al crearse la necesidad de que los legisladores hagan un estudio y de implementar a través de éste la necesidad de una ley o normas, aprobarse y ratificarse el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia.

#### **h) Marco Conceptual.**

**1. TRABAJO.** Etimológicamente se entiende como trabajo: la labor o actividad, ocupación, faena, tarea, cargo, destino, oficio y profesión. Según algunos autores proviene del verbo latino “Laborare” que significa labrar laborar (labranza de la tierra). Otros dicen que viene del término “Trabs-travis” que significa obstáculo (valla en el camino que debe vencerse para cumplir un objetivo), del cual provendría la palabra italiana “travagliare”, la francesa “travailler” y la española “trabajar”. Además de “Trepaliare” que nace del sustantivo “trepalium” que constituía un instrumento de tortura usado para castigar a los gladiadores y a los esclavos insumisos, y “labare” que es vacilar bajo una carga pesada. Es así que Guillermo Cabanellas en su texto Diccionario Jurídico Elemental nos dice que “El trabajo es el esfuerzo humano sea físico, intelectual o mixto aplicado a la producción de riqueza”. “Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”. Por otra parte Juan Carlos Moreno Reyes Ortiz, en su texto “Fundamentos de derecho del trabajo” establece que “En la actualidad se conceptúa al trabajo como el despliegue de energías físicas e intelectuales puesto a disposición de la producción para la obtención de bienes para la satisfacción de las necesidades humanas”.

**2. EMPLEO.** En el Texto “Los componentes del pleno empleo. Una perspectiva macroeconómica” de Francisco Gómez García menciona que “El pleno empleo

“Es un concepto económico que hace referencia a la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva -población activa-, y que desean hacerlo, tienen trabajo. En otras palabras, es aquella situación en la que la demanda de trabajo es igual a la oferta, al nivel dado de los salarios reales”.

**3. POLÍTICA DE EMPLEO.** El Dr. Francisco Antonio Alemán Páez en su texto mercado de trabajo y regulación laboral nos dice que es “Conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y la demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo”.

**4. DESEMPLEO.** Samuelson, Nordhaus, en su texto "Economía", establece que “desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar – población activa- carece de un puesto de trabajo. Por otra parte la página web [es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org) determina que “El desempleo es una situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso. Cuando existe el desempleo se experimenta un descenso económico que afecta, no nada más a la economía de la familia sino del país, ya que de la actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los períodos de auge en la economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento...”.

**5. TRABAJADOR.** Alfredo Montoya Melgar en su texto “derecho del trabajo” menciona que es “La persona física que se obliga a trabajar por cuenta y bajo dependencia ajenas a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo”. Por otra parte la Ley General del Trabajo en su Art. 2 indica “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 prestar 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”. Mario de la Cueva, en su texto “El nuevo derecho mexicano del trabajo” dice “Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Por lo que se puede determinar que trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.”

**6. PATRONO O EMPLEADOR.** La Ley General del Trabajo en su Art. 2 establece “La persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena para la ejecución explotación de una obra o empresa” Por otra parte el Código de Seguridad Social, nos dice en su art 13 inc “a) La persona natural o jurídica a quien se presta el servicio y por cuya cuenta u orden se efectúa el trabajo, mediante un contrato público o privado, expreso o presunto de trabajo, o de aprendizaje, cualquiera sea la forma o modalidad de la remuneración. Asimismo, se considerarán empleadores a las cooperativas de producción y a los contratistas, subcontratistas o intermediarios en la explotación de empresas y negocios. Se considerarán igualmente empleadores al Estado, sus organismos dependientes y las instituciones de derecho público respecto de sus empleados y obreros”.

**7. NORMA JURÍDICA.** La pagina web “es.wikipedia.org” menciona “La norma jurídica es una regla dirigida a la ordenación del comportamiento humano prescrita

por una autoridad cuyo incumplimiento puede llevar aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos

**8. REGULACION JURIDICA.** La pagina web [definicion.de/regulaci3n/](http://definicion.de/regulaci3n/) menciona “Regulación es la acción y efecto de regular (ajustar o poner en orden algo, reglar el funcionamiento de un sistema, determinar normas). El término suele utilizarse como sinónimo de normativa. La regulación, por lo tanto, consiste en el establecimiento de normas, reglas o leyes dentro de un determinado ámbito. El objetivo de la regulación es mantener un orden, llevar un control y garantizar los derechos de todos los integrantes de una comunidad. Distintas organizaciones e instituciones son sometidas a la regulación por parte del Estado. Quienes son regulados deben acatar una serie de reglas ya establecidas para evitar cometer una falta o un delito. Por eso es importante que las autoridades lleven a cabo un adecuado control para asegurarse que las regulaciones vigentes son cumplidas”.

**9. LEGALIDAD.** La pagina web [es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org) dice “La legalidad o primacía de la ley es un principio fundamental conforme al cual todo ejercicio del poder público debería estar sometido a la voluntad de la ley y de su jurisdicción y no a la voluntad de las personas (ej. El Estado sometido a la constitución o al Imperio de la ley). Por esta razón se dice que el principio de legalidad establece la seguridad jurídica. Se podría decir que el principio de legalidad es la regla de oro del Derecho Público y en tal carácter actúa como parámetro para decir que un Estado, es un Estado de Derecho, pues en él poder tiene su fundamento y límite en las normas jurídicas”.

**10. LEGISLACIÓN COMPARADA.** La pagina web [es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org) “El Derecho comparado suele ser calificado como una disciplina o método de estudio del Derecho que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos planteados (esto dentro de una perspectiva funcionalista). Por este motivo, suele discutirse si

resulta propiamente una rama del Derecho o como una metodología de análisis jurídico. El Derecho comparado como método puede ser aplicado a cualquier área del derecho, realizando estudios específicos de ciertas instituciones. A este tipo de análisis se le denomina microcomparación. Por su parte, si se estudia las diferencias estructurales entre dos sistemas jurídicos se le denominará análisis macrocomparativo”.

**11. DERECHO DEL TRABAJO.** Rafael Caldera Rodríguez establece que “Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.

**12. AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO.** El Convenio núm. 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas (19 junio 1997) en su artículo 1 menciona que “1. A efectos del presente Convenio, la expresión Agencia de Empleo Privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo: a) Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; b) Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución; y c) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”.

**13. INTERMEDIACIÓN LABORAL.** La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo de España en su artículo 21. Indica “La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de

trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público”.

**14. EXPLOTACIÓN LABORAL.** La pagina web [es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org) menciona “La explotación laboral se define, en pocas palabras, como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza. Esto sucede desde hacer trabajos menores al jefe hasta los talleres de trabajo esclavo. Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo con base en la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía). Aunque la temática de un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, en un amplio termino puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral”.

**15. TRATA DE PERSONAS.** La Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas en su artículo 281 bis. Dice: “I. Será sancionado con privación de libertad de diez (10) a quince (15) años, quien por cualquier medio de engaño, intimidación, abuso de poder, uso de la fuerza o cualquier forma de coacción, amenazas, abuso de la situación de dependencia o vulnerabilidad de la víctima, la concesión o recepción de pagos por sí o por tercera persona realizare, indujere o favoreciere la captación, traslado, transporte, privación de libertad, acogida o recepción de

personas dentro o fuera del territorio nacional, aunque mediare el consentimiento de la víctima, con cualquiera de los siguientes fines:

1. Venta u otros actos de disposición del ser humano con o sin fines de lucro; 2. Extracción, venta o disposición ilícita de fluidos o líquidos corporales, células, órganos o tejidos humanos; 3. Reducción a esclavitud o estado análogo; 4. Explotación laboral, trabajo forzoso o cualquier forma de servidumbre; 5. Servidumbre costumbrista; 6. Explotación sexual comercial; 7. Embarazo forzado; 8. Turismo sexual; 9. Guarda o adopción; 10. Mendicidad forzada; 11. Matrimonio servil, unión libre o de hecho servil; 12. Reclutamiento de personas para su participación en conflictos armados o sectas religiosas y 13. Empleo en actividades delictivas”.

**16. TRÁFICO DE PERSONAS.** La Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas en su artículo 321 bis. Dice: “I. Quien promueva, induzca, favorezca y/o facilite por cualquier medio la entrada o salida ilegal de una persona del Estado Plurinacional de Bolivia a otro Estado del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente, con el fin de obtener directa o indirectamente beneficio económico para sí o para un tercero, será sancionado con privación de libertad de cinco (5) a diez (10) años. La sanción se agravará en la mitad, cuando: 1. Las condiciones de transporte pongan en peligro su integridad física y/o psicológica; 2. La autora o el autor sea servidor o servidora pública; 3. La autora o el autor sea la persona encargada de proteger los derechos e integridad de las personas en situación vulnerable; 4. La autora o el autor hubiera sido parte o integrante de una delegación o misión diplomática, en el momento de haberse cometido el delito; 5. El delito se cometa contra más de una persona; 6. La actividad sea habitual y con fines de lucro; y 7. La autora o el autor sea parte de una organización criminal”.

**i) Marco Jurídico Positivo Vigente.**

- **Constitución Política del Estado.** En su Capítulo Quinto, Sección III, Artículo 46, en su par. I, establece que toda persona tiene derecho: “1. 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”.

El mencionado artículo establece Derechos Laborales, es así que nos da a conocer que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con remuneración justa, estable, sin discriminación; además que el Estado protege el trabajo en todas sus formas, prohibiendo el forzoso u otro análogo de explotación laboral.

El Artículo 48 en su par. II, Establece que “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”.

Mediante este artículo se aplicaran principios de protección y de primacía a las trabajadoras (es) como principal fuerza productiva en la relación laboral, además de la no discriminación en cualquier fuente laboral.

Además el artículo 54. En su par. I. indica “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”.



A través de este Artículo el Estado está obligado a generar empleos para erradicar la desocupación y la subocupación así dar posibilidades de ocupación laboral digna y con remuneración que sea justa.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos.** En su artículo 23 establece que: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Esta norma internacional por intermedio de este artículo nos da a conocer bases jurídicas del derecho laboral como la libre elección de trabajo en condición equitativa y satisfactoria, la protección al desempleo, la no discriminación, remuneración justa, etc.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** En su Parte III, artículo 6 indica que: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Mediante este pacto Internacional por este artículo los Estados partes deben reconocer todo trabajo libremente escogido o aceptado, además que deben garantizar este derecho.

Además, el artículo 7 menciona que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

De la misma forma establece principios del derecho laboral para que los Estados partes reconozcan el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria.

**- Convenio (Núm. 96), Sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (Revisado), 1949.** En su Parte I, Disposiciones Generales, artículo 1, indica:

“1. A los efectos del presente Convenio, la expresión agencia retribuida de colocación significa: a) Las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores; b) Las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones,

agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera”.

A través de este artículo se define y divide lo que es la agencia retribuida de colocación: por una parte con fines lucrativos y por otra sin fines lucrativos, que sirvan de intermediario.

En su Parte II. Artículo 3, establece que: “1) Las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, comprendidas en el párrafo 1, a), del artículo 1, deberán suprimirse dentro de un plazo limitado, cuya duración se especificará por la autoridad competente. 2) Dichas agencias no deberán suprimirse hasta que se haya establecido un servicio público del empleo. 3) La autoridad competente podrá fijar plazos diferentes para la supresión de las agencias que se ocupen de la colocación de categorías diferentes de personas”.

Por medio de este artículo las agencias con fines lucrativos deberán suprimirse, pero antes deberá establecerse un servicio público de empleo. Además la autoridad competente deberá fijar plazos para la supresión.

En su artículo 4:”1. Durante el período que proceda a su supresión, las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos: a) estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente; y b) Sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad”.

Entonces durante el periodo en que se proceda a la supresión estas deberán estar sujetas a vigilancia en su funcionamiento.

El Artículo 5 menciona que: “1. La autoridad competente, en casos especiales, podrá conceder excepciones a las disposiciones del párrafo 1 del artículo 3 del presente Convenio con respecto a categorías de personas, definidas de manera precisa por la legislación nacional, cuya colocación no pueda efectuarse satisfactoriamente por el servicio público del empleo, pero solamente previa consulta, por vías apropiadas, a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores. 2. Toda agencia retribuida de colocación a la que se conceda una excepción en virtud del presente artículo: a) estará sujeta a la vigilancia de la autoridad competente; b) deberá poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente; c) sólo podrá percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad; y d) no podrá colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza”.

Este artículo es la excepción a regla ya que establece excepciones de funcionamiento a las agencias de colocación por no efectuarse satisfactoriamente el Servicio Público de Empleo como sucede en nuestro país. Además en su párrafo 2 establece los requisitos para su funcionamiento.

El artículo 6 establece que “Las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos comprendidas en el párrafo 1, b), del artículo 1: a) deberán poseer una autorización de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad; b) no podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y c) no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

Es el artículo que da la excepción a las agencias de colocación sin fines de lucro con sus requisitos.

El Artículo 8 refiere que “Se deberán establecer sanciones penales apropiadas, que comprenderán, si ello fuere necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización prevista en el Convenio, por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que le dé efecto”.

Abre la posibilidad de aplicar sanciones penales, cancelación de licencias por infracciones que puedan cometer dichas agencias de colocación.

- **Ley General Del Trabajo.** En su Capítulo IV, Del Contrato de Enganche, Artículo 31 indica “El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Solo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche. El traslado de los trabajadores se hará conforme a lo que determina el artículo 9o. de esta Ley”.

Entonces a través de este artículo de La Ley General del Trabajo cierra la posibilidad de poder legalizar a las Agencias Privadas de Empleo, ya que nos menciona que solo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario con servicios gratuitos, entonces no, nos da la vía libre para poder reglamentarlos en su funcionamiento.

- **Ley Integral Contra la Trata y Tráfico De Personas.** En su Título II, Capítulo II, Sección III, Ámbito Laboral, Artículo 25. (AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO), señala que:

I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social mediante reglamentación específica determinará los requisitos para su funcionamiento, derechos, obligaciones, inspecciones, prohibiciones y sanciones a efectos de prevenir la Trata y Tráfico de Personas, y delitos conexos.

II. Todos los casos de intermediación laboral que se originen en territorio boliviano, cuyo destino sea el exterior del país, deberán necesariamente ser autorizados y registrados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

III. Todas las entidades privadas que contraten servicios de personas extranjeras deberán registrar los contratos de trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

IV. Las Agencias Privadas de Empleo, bajo ningún concepto podrán exigir a las y los trabajadores el pago de comisiones, retener sus documentos de identidad o de viaje, suscribir acuerdos de exclusividad, ni otorgarles pagos anticipados en dinero o especie. El pago por los servicios de estas agencias, será cancelado exclusivamente por el empleador”.

Mediante el artículo de esta Ley, es que se puede reglamentar el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo estableciendo requisitos, derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones pero específicamente para prevenir la Trata y Tráfico de Personas y delitos conexos.

**-Reglamento De La Ley General Del Trabajo.** Por otra parte el Decreto Supremo Nº 224 de 23 de Agosto de 1943 en su capítulo IV Del Contrato de "Enganche" en su artículo 23º señala que “Mientras el Estado organice servicios oficiales de enganche, el Ministerio del Trabajo podrá autorizar a las empresas, bajo su directa y exclusiva responsabilidad, para que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores”.

Entonces mediante este Decreto Supremo nos indica que si el Estado hasta que no organice servicios oficiales de intermediación, tendrá que autorizar

funcionamiento a las Empresas de Empleo para que actúen como intermediarios laborales.

**-EL Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos “Bolivia Digna Para Vivir Bien 2009-2013”.** El Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2009-2013, Bolivia Digna para Vivir Bien aprobado mediante Decreto Supremo N° 29851 de 10 de diciembre de 2008, establece el capítulo referido a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el mismo que contiene un acápite inherente a los derechos laborales el mismo que identifica como un problema de la sociedad boliviana con que no se cuenta con una norma que regule las agencias de empleo ya que estas puedan servir como entidades captantes de personas para la explotación laboral o trata y tráfico de personas.

Como órgano encargado de dirigir e impulsar estos desafíos es el Ministerio de Justicia a través del Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales éste instrumento que promueve el respeto, la protección y el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de todas y todos los bolivianos en el marco de la Constitución Política del Estado

**j) Objetivos:**

**a) Objeto general.**

El objetivo general es proponer que es necesario, plantear, crear alternativas de regulación jurídica para el funcionamiento de las agencias privadas de empleo, así coadyuvar con la proyección de disposiciones legales, en la perspectiva de legalizar el funcionamiento de dichas agencias.

**b) Objetivos Específicos**

- Demostrar que el aumento de desempleo generó la proliferación de las agencias privadas de empleo.

- Analizar de qué manera se han convertido estas agencias como medios captantes de explotación laboral y de trata y tráfico de personas.
- Identificar la ilegalidad en el funcionamiento de las agencias de empleo.
- Plantear un control eficiente para el funcionamiento de estas entidades.
- Estudiar la legislación comparada para la verificación de alternativas de regulación a las agencias privadas de empleo.

## **TÍTULO SEGUNDO DIAGNÓSTICO DEL TEMA DE LA MONOGRAFÍA.**

### **CAPITULO I LA PROBLEMÁTICA DEL DESEMPLEO Y LA FUNCIÓN DEL ESTADO**

#### **1.1. La Problemática Del Desempleo.**

En cuanto se refiere al desempleo, podemos considerarlo desde dos puntos de vista: uno estrictamente formal y otro práctico. En el término formal la palabra desempleo, es una institución propia del derecho de trabajo y conforme lo define el Diccionario “es aquella situación en la que se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo. El desempleo es total cuando el trabajador cesa en la actividad que venía desempeñando, bien con carácter definitivo, por extinción del contrato, bien con carácter temporal, por suspensión de la relación laboral, y parcial cuando temporalmente se reduce la jornada ordinaria de trabajo, y consecuentemente el salario, al menos en una tercera parte”<sup>21</sup>.

Por lo anterior, es una forma de encontrarse sin realizar ninguna actividad productiva de orden laboral y como consecuencia de ello, encontrarse carente de obtener una remuneración, que le permite al trabajador cubrir sus necesidades, al igual que las de su familia.

---

<sup>21</sup>.- OSORIO, MANUEL, Ob, Cit; pág. 256.



En Bolivia, dentro de la población económicamente activa, refiriéndose al que representa el sector de los trabajadores, es mínima si se considera que somos un país en donde nuestra fuente de ingresos comúnmente para cualquiera, del sector mayoritario, es el trabajo, es decir con esto nos estamos refiriendo a lo que en economía se le llama el sector informal.

El sector informal son aquellas personas que trabajan, que son productivas pero que no se encuentran registradas ante las estadísticas que lleva el Instituto Nacional de Estadística, además, de que son aquellas personas que aumentan el número de personas no laborantes y que no pueden circunscribirse al grupo de los que pertenecen a la población económicamente activa, porque tienen otras características, como por ejemplo, el hecho de no percibir un salario fijo, con todo lo que representa el pago de prestaciones laborales, las responsabilidades patronales, con respecto a las prestaciones, dentro de ellas, lo del seguro social, etc.

Por lo que ésta situación de informalidad, es decir particularmente la que está en el sector urbano, ha sido referida también como “desempleo disfrazado y es que, en realidad, no aporta nuevo valor a la producción. En apariencia la persona está haciendo algo pero sin transformarlo y sin generar mayor riqueza. Éste es el verdadero problema de empleo que enfrenta el país y debe ser objeto de mayor atención por parte de las autoridades. Por ello se necesita “formalizar” la economía, pero para eso no ayudan las políticas laborales inflexibles, las trabas a la creación de nuevas empresas y en general un ambiente de inestabilidad social y política”<sup>22</sup>.

La gente generalmente encuentra una ocupación y las tasas de desempleo son muy bajas, porque la gente encuentra su auto ocupación, no porque alguna institución o alguna empresa lo estén empleando. Si se pregunta en la calle, de

---

<sup>22</sup> .- [www.cedla.org](http://www.cedla.org) 11/09/2012.

cada diez personas, siete están trabajando por lo menos en un negocio propio, algún emprendimiento propio o haciendo alguna actividad particular, pero estas actividades son de muy baja productividad, lo cual reditúa muy bajos ingresos, al dar cuenta de las bajas tasas de desempleo en el país. Lo que quiere decir que la mayoría de la gente está encontrando un trabajo, pero la mayoría de la gente está encontrando una solución propia, tienen estrategias personales, familiares de solucionar el problema de la ocupación; pero, que no tienen ningún beneficio social, bonos, seguro médico o aguinaldos.

Lo anterior representa entonces, un serio problema para el gobierno, porque esta dejando de cumplir con este sector sus obligaciones de brindar seguridad, en el contexto integro de la palabra seguridad, y otras obligaciones reguladas en el Artículo 45 paraf. I, II, III, IV, V, VI de la Constitución Política del Estado Plurinacional y en leyes desarrolladas éstas. En Bolivia si se tiene que hablar de un proceso de cambio y en referencia al mercado de trabajo, es que se tiene que cambiar este estilo de desarrollo, es decir un desarrollo que esté vinculado al sector industrial independientemente si es privado o estatal. Que sea de transformación, porque ahí se incorpora tecnología, ahí se incorpora conocimiento, ahí se demandan profesionales ingenieros industriales, electrónicos, etc.

## **1.2. La Función del Estado Plurinacional de Bolivia en Materia de Desempleo.**

En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, de conformidad con las Leyes y Reglamentos, existe el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el ente encargado por éste, de dirigir las políticas laborales del país.

Dentro de su misión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social se encuentra el de "Contribuir a la preservación y promoción de empleo digno; garantizar, proteger y promover el cumplimiento de los derechos sociolaborales de las trabajadoras y los trabajadores, así como de las servidoras y servidores públicos; promover el desarrollo de la economía social cooperativa y erradicar toda

forma de explotación, exclusión y discriminación"<sup>23</sup>, Asimismo, existe en la actualidad un Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, con una Dirección General del Empleo, y los distintos programas que tienen respecto a las ofertas y demandas, pero que no son significativas aun, para la problemática integral con que cuentan nuestra población frente al desempleo.

Como es el caso de la Expoferia Laboral que abrió sus puertas con grandes expectativas. Las 70 empresas (20 más que en 2011) que participan en la muestra, demandan 800 empleos en diferentes áreas. “El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, también está presente en este evento, socializando el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), dirigido a jóvenes profesionales, trabajadores o técnicos en diferentes áreas. Los beneficiados reciben un bono o subsidio de entre Bs 1.000 y 1.500 durante los tres meses que dura la capacitación, espacio que les permitirá adquirir experiencia. Asimismo, se registra a los interesados en la bolsa de trabajo, o el Servicio Plurinacional de Empleo (SPE), para ello se debe presentar una copia simple de la cédula de identidad.”<sup>24</sup>.

El mencionado programa tiene oficinas en las ciudades de La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Trinidad, Cobija, Oruro, Potosí, Tarija y El Alto, y próximamente inaugurará sus instalaciones en Sucre, Quillacollo y Montero, para que los jóvenes que busquen empleo puedan registrarse en sus comunas y las industrias los localicen fácilmente. Además, el Ministerio de Trabajo dispondrá de unidades móviles que se desplazarán a ciudades intermedias para registrar a los interesados. Pero todo esto aun en proceso.

### **1.2.1. La Dirección General De Trabajo.**

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y se encuentra conformada por servidores públicos, quienes tienen como objetivo

---

<sup>23</sup>.- [www.mintrabajo.gob.bo](http://www.mintrabajo.gob.bo)

<sup>24</sup>.- [www.mintrabajo.gob.bo](http://www.mintrabajo.gob.bo)

fundamental “Promover y gestionar acciones encaminadas a fomentar la dinamización de la economía plural para preservar y generar mayores y mejores condiciones de empleabilidad, mediante políticas activas para los sectores más vulnerables de la población a través de acciones interinstitucionales formuladas por la Dirección General de Empleo e implementadas por los niveles desconcentrados en coordinación con las entidades territoriales autónomas y/o descentralizadas”<sup>25</sup>.

Dentro de las atribuciones fundamentales que tienen la unidad, se encuentran:

“a) Prestar y desarrollar servicios de intermediación, orientación, capacitación laboral y certificación de competencias laborales a la población económicamente activa, para mejorar sus condiciones de empleabilidad y acceso al mercado de trabajo. b) Proponer políticas públicas en base a la información estadística relevante, que orienten acciones intersectoriales hacia la disminución de la tasa de desempleo y subempleo. c) Desarrollar y formular una política pública dirigida a facilitar la inserción laboral de jóvenes de 16 a 29 años que den respuesta a problemáticas diferenciadas en ámbitos territoriales autónomos y/o descentralizados, consolidando la ejecución del Programa Mi Primer Empleo Digno. d) Otras funciones Inherentes.”<sup>26</sup>

### **1.2.2. Nueva Ley Del Trabajo.**

Ya han transcurrido más de siete décadas desde la promulgación de la actual Ley General del Trabajo, aprobada en 1942. Durante todos estos años, “más de 2.500 disposiciones jurídicas modificatorias de la norma se han incorporado”<sup>27</sup>. Además, que estas modificaciones con sus imprecisiones y confusiones que provocan en la administración de la justicia laboral, ya que se han dado la aparición de nuevas modalidades de trabajo por el creciente desarrollo tecnológico, la incorporación de

---

<sup>25</sup>.- [www.mintrabajo.gob.bo/dge.asp](http://www.mintrabajo.gob.bo/dge.asp)

<sup>26</sup>.- [www.mintrabajo.gob.bo/dge.asp](http://www.mintrabajo.gob.bo/dge.asp)

<sup>27</sup>.- Diálogos en Democracia 26/09/2010 N° 12

nuevos agentes y sectores en la economía, así como nuevas formas de contratación, demandan la actualización urgente de la Ley General del Trabajo.

Entonces considero que el nuevo proyecto de ley debería establecer en lo posterior las bases jurídicas para el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo para tener un mejor control, para que no estén incurriendo en situaciones de intermediación para trabajos de explotación laboral o trata y tráfico de personas. Porque la ley laboral vigente en el capítulo IV sobre contratos de enganche establece que solo el Estado podrá actuar como intermediario. Es así que, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social viene elaborando un nuevo proyecto de Ley, en coordinación con los representantes de los distintos sindicatos del país afiliados a la Central Obrera Boliviana por lo que se debería tomar en cuenta esta situación.

En este sentido, se aprobaron varias leyes y decretos que regularizan las relaciones en el marco de la LGT: se deroga el art. 55 del DS 21060 (aunque no en la Ley de Inversiones), se recupera y norma los principios de la LGT en normas expresas, se adjunta penalizaciones al uso de fuerza de trabajo en esclavitud, se norma agilizando y facilitando el acceso a ciertos beneficios y prestaciones, se hacen cambios paramétricos en la jubilación favorables a ciertos grupos de trabajadores, etc.

Contradictoriamente, no se hace mucho por recuperar la capacidad legal y operativa del Ministerio de Trabajo para garantizar la aplicación de las leyes, se dictan medidas que sacralizan el recurso de formas atípicas de contratación como la subcontratación, mantiene proyectos de empleo eventual basados en la utilización de formas atípicas de contrato; y al no modificar aspectos centrales de la seguridad social, se alienta el abandono del sistema de ciertos grupos de trabajadores.

Como una forma de resumen, podemos destacar los siguientes aspectos: la propuesta gubernamental realiza algunos cambios en el ámbito de los derechos individuales, pero enfatiza los cambios en los derechos colectivos, dirigiéndose a establecer un mayor control de las actividades sindicales, llegando no sólo a la injerencia directa sino hasta a la ratificación de sanciones penales en ciertas circunstancias.

## **CAPITULO II CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA EXISTENCIA DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO**

### **2.1. Agencias Privadas de Empleo.**

En otros países se lo denomina Agencias de Colocación, pero éstas tienen otras características. Entre ellas esta que el empleador sepa de la oferta de trabajo, es decir, del conjunto de trabajadores disponibles que ofrecen sus servicios en un momento dado y, que el trabajador conozca, a su vez, la demanda de trabajo o conjunto de posibilidades de empleo que tiene abiertos en un momento dado.

En nuestro país, más que todo en la ciudad de El Alto, que es nuestro tema de estudio, la proliferación de “Agencias Privadas de Empleo” que en su mayoría funcionan, bajo el denominativo de “comerciales”, y de forma semiclandestina, toda vez que en la mayoría la documentación de funcionamiento es “irregular” e “ilegal”, de la misma manera en los contratos que suscriben con las trabajadoras o trabajadores no se registra el nombre del empleador.

En cada una de ellas emplean entre una a dos personas para la atención al público. Éstas "Agencias" cobran entre 3, 5, hasta 10 bolivianos para realizar la intermediación laboral entre el trabajador, trabajadora y el empleador. Muchas de ellas presuntamente reclutan, captan a mujeres y varones de diversas edades para trabajos de explotación laboral y trata y tráfico de personas.

El Informe de la O.I.T. (1994) “El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento de los mercados de trabajo”, define a las Agencias Privadas “como empresas de servicio, de derecho privado, que, mediante contrato y a cambio de una contraprestación financiera (una retribución o subvención), se comprometen a intervenir en favor de las personas o las empresas clientes, sea para facilitar o acelerar el acceso al empleo o el desenvolvimiento de una carrera profesional, sea para cubrir algún puesto vacante. Esta definición incluye a las Agencias que, gracias a la contratación de personal apropiado, se comprometen ante una empresa cliente a realizar un trabajo concreto o a desempeñar una tarea determinada, así como las empresas que ofrecen una alternativa constructiva al desempleo, brindando ocupación a los trabajadores e impartiendo una formación con miras a facilitar su ulterior inserción profesional”.

## **2.2. Causas de la Existencia de Agencias Privadas de Empleo.**

### **a) Existencia de desempleo y desesperación en el caso del trabajador.**

La proliferación de este tipo de Agencias Privadas de Empleo, se debe principalmente a la problemática de desempleo que vive nuestro país en el caso de la población económicamente activa y que se encuentra desempleada. Entonces se da la desesperación del trabajador por encontrar trabajo, es así que acude a estas agencias, sin saber que puede caer en una trampa de explotación laboral.

Si bien hay políticas del gobierno que contribuyen a mejorar los niveles o condiciones de vida de los bolivianos, a través de la creación de fuentes de empleo, pero que no son suficientes o en la realidad no se ha podido alcanzar dicho objetivo en un porcentaje alto.

Por consiguiente, la entidad a cargo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debe propiciar las políticas reales tendientes a disminuir los altos niveles de desempleo, e incluso, que debe velar por el cumplimiento de las leyes, y que

en materia de trabajo, las leyes son protectoras y en su interpretación así debe ser del trabajador.

Pero, el poco resultado estatal, contribuye a que exista un desempleo lamentable y que además surjan este tipo de Agencias Privadas de Empleo, como es su obligación legal, a partir de lo que establece la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en cuanto a que tiene que brindar un desarrollo integral de la persona, además de la seguridad, entendiéndola como una seguridad integral.

#### **b) Una nueva forma de contratación a través de la intermediación.**

Por el avance de las sociedades, también avanzan las nuevas formas de vivir, de convivir y que se ven influenciadas notablemente por el surgimiento de la tecnología y los temas de globalización económica, producción, eficiente servicio en el caso de las economías y los comercios, en el tema de los usuarios y consumidores, etc.

Es así también, en el tema del derecho laboral, se ha expandido, como se ha puesto de manifiesto en el presente trabajo, con el surgimiento de nuevas figuras que tienen relación con las condiciones laborales tanto de trabajadores como de patronos, como sucede con las Agencias Privadas de Empleo, como nuevos fenómenos de intermediación laboral. Ante el surgimiento de estas formas o nuevas formas de intermediación, también, en el caso de las leyes deben estar reguladas en función de evitar violaciones en los derechos especialmente de los trabajadores.

### **2.3. Consecuencias de la Existencia de Agencias Privadas de Empleo.**

#### **a) La necesidad de que exista una formación profesional del trabajador.**

En muchas de las Agencias Privadas de Empleo se establecen anuncios donde muchas veces exigen que el necesitado de empleo tenga una formación técnica o



profesional para que pueda conseguir un determinado trabajo; aunque generalmente en nuestro país hay anuncios de oficios tradicionales (carpintería, albañilería, etc.).

Ante la competitividad y el desarrollo o expansión de las empresas en el orden de la productividad, permiten suponer el hecho de que los trabajadores, deben estar preparados más técnicamente para competir o acceder en el tema del funcionamiento de éste tipo de empresas.

La formación profesional es “enseñanza de habilidades directamente relacionadas con la preparación para una profesión o actividad laboral concreta, incorporando en el proceso educativo aspectos teóricos y práctico”<sup>28</sup>. La naturaleza de la formación profesional ha variado de forma considerable a lo largo de los años, al estar en estrecha relación con el cambio social, con el papel del trabajo en la sociedad y con la percepción de los diferentes tipos de profesión. No es sorprendente, por tanto, que la finalidad y el desarrollo de la Formación Profesional haya sido algunas veces tema de intensos debates.

Sin embargo, aún existe un cierto desfase entre la necesidad cada vez mayor de los empresarios de tener empleados que sepan resolver problemas técnicos y que posean otras habilidades transferibles, y los estudiantes recién graduados que les ofrecen las Universidades y las instituciones académicas superiores. Con el declive de los oficios tradicionales (como la carpintería) y la necesidad cada vez mayor de aprender nuevas habilidades, se está desarrollando una subclase con aquellos que no pueden ingresar en el ámbito de las profesiones actuales.

Los estudios de formación profesional y técnica se desarrollan en la Universidad Pública y Privadas y en institutos técnicos especializados en actividades concretas. En los últimos años, los sistemas de formación que combinan la teoría

---

<sup>28</sup>.- Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, pág. 344.

con la experiencia práctica, mediante acuerdos entre las Universidades y las entidades públicas o privadas (Trabajos Dirigidos), han sido efectivos en la mejora de los niveles de formación.

**b) La falta de legislación al respecto.**

Otra consecuencia principal de la existencia de este tipo de Agencias, es el hecho de que no se cuente con una norma jurídica adecuada, para que se ajusten a las exigencias de funcionamiento y así puedan establecerse de forma legal, y que tenga trascendencia a nivel internacional con las normas de protección internacional en materia de trabajo, como sucede con el Convenio 181 de la Organización Internacional de Trabajo, que no es ley vigente en nuestro país, porque aún no ha sido ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia.

En la Constitución Política del Estado Plurinacional, se regulan principios o bases de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad, sobre las cuales el legislador tiene la obligación de desarrollar un cuerpo normativo adecuado que permita en determinado momento resolver los conflictos individuales o colectivos que pudieran surgir con ocasión del trabajo en este tipo de contrataciones y en el funcionamiento de este tipo de Agencias.

Es por eso, que se ha consecuencia de la falta de legislación adecuada muchas de estas Agencias presuntamente puedan servir como entidades que reclutan, captan a niños o niñas adolescentes, mujeres y varones de diversas edades para trabajos de explotación laboral o trata y tráfico de personas, es decir medios donde se engaña a la población necesitada de empleo ofreciéndoles una remuneración engañosa.

### **CAPITULO III ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO.**

La Organización Internacional del Trabajo mediante el Convenio N°. 181, reconoce el funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas, también denominadas intermediadoras; que en Bolivia aun no ha sido ratificado, estableciendo la clasificación de sus actividades en dos áreas: En “Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; (agencias de trabajo efectivo); y como Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución”<sup>29</sup>.

Pero podemos decir que las actividades de estas Agencias descritas anteriormente, no sólo se encuentran limitadas a éstas, ya que en la realidad observamos otro tipo de servicios, mediante el uso de la tecnología, es decir el Internet, para la publicación de ofertas y demandas de empleo de personal.

Actualmente, la mayoría de las empresas bolivianas, incluso el Estado, alguna vez han requerido al menos una vez, de los servicios brindados por las Agencias privadas de Empleo; por ejemplo puede ser el requerimiento de una trabajadora del hogar, selección de un gerente administrativo o financiero para una petrolera, o reclutamiento de funcionarios públicos. No existe límite para la intermediación entre la oferta y demanda laboral.

Entonces, de acuerdo a las declaraciones de la OIT, la intermediación laboral busca disminuir los altos índices de desempleo y erradicación de la pobreza, organizaciones criminales que operan de manera clandestina a título de Agencias de Empleo Privadas, utilizando esta figura para cometer actos ilícitos, como el tráfico de personas, prostitución, explotación infantil y trabajos forzosos.

---

<sup>29</sup>.- MONTELLANO MEDRANO CARLOS. “Tercerización e intermediación laboral-grupo asesor GCM D.R. 2008”.

### **3.1. Análisis Legal.**

Históricamente, se puede decir que han existido tres enfoques principales para la regulación de las Agencias Privadas de Empleo (APE): “primero, una prohibición estricta a las Agencias Privadas de ofrecer colocación y otros servicios; segundo, una normativa estricta para las APE por las que se les permitió operar junto a los Servicios Públicos de Empleo; y tercero, una reglamentación mínima para las APE aceptándolas como actores privados en el mercado de trabajo”<sup>30</sup>. Considerando que la primera opción de política ha sido dejada de lado por la mayoría de los Estados Miembros de la OIT, las diferencias, en cuanto al alcance y la densidad de las normas, son significativas. El punto de partida para todas las normas es la definición de la situación legal y las condiciones que rigen el funcionamiento de las APE.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su Art. 46 y 54-I, regula principios fundamentales respecto al derecho de toda persona al trabajo, sin ningún tipo de discriminación. Entonces estas Agencias Privadas de Empleo, que también son denominadas Agencias de Colocación de empleos en otros países, se han instituido con el propósito de ubicar de acuerdo a sus anuncios e información recabada a los trabajadores desempleados y los patronos buscando trabajadores, en determinado lugar.

La naturaleza jurídica de estas Agencias Privadas de Empleo, puede ser diversa. Concretamente en el orden gubernamental, únicamente existe la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y en el orden privado, existen varias Agencias de Empleos en su mayoría funcionan bajo el denominativo de “comerciales”, y de forma semiclandestina, así como otra formas de búsqueda de empleo que es por el Internet; es decir la red es otro medio perfecto para las

---

<sup>30</sup>.- OIT (1994) Ginebra.-“El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento del mercado de trabajo”.

agencias de intermediación laboral, entonces lo que hay que hacer es regular su funcionamiento.

Dentro de las características que ostentan este tipo de Agencias Privadas de Empleo, se pueden señalar las principales que son:

a) Están registradas en los municipios, pero que trabajan bajo el nombre de “comerciales”, Se convierten en ilegales cuando incurren en ofrecer empleos.

b) Las comerciales venden direcciones de posibles trabajos a pesar de lo que establece el artículo 31 de la Ley General del Trabajo, se constató que las comerciales ofertan en pizarras o cartones avisos laborales, pero sin dar la referencia del empleador porque los interesados deben pagar al intermediario entre tres y cinco bolivianos por la dirección o número telefónico.

c) No tienen relación directa con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, ya que su campo es puramente privado.

d) Utilizan los servicios de red o de Internet y ofrecen a los solicitantes publicitar su currículum personal para la obtención de un empleo, lo cual rompe la esfera de la privacidad de cualquier persona solicitante, que tenga que hacer eso, para obtener un empleo, y que en muchos casos lo obtiene.

e) Son Agencias Privadas de Empleo, que no tienen ningún control por parte del Estado y que su funcionamiento está basado en la ilegalidad, por lo que fácilmente pueden suscitarse violaciones a derechos, y si no existe denuncia el Estado no se entera y no interviene.

f) Las Agencias Privadas de Empleo constituyen un nuevo fenómeno de la figura de la intermediación laboral.

g) Que este tipo de formas de intermediar y pudiera decirse, conciliar el desempleo existente, a través de ubicar a personas desempleadas, constituye una forma desventajosa para el trabajador, porque propicia el surgimiento del un trabajo temporal, ya que la oferta existente de empleo, se refieren a trabajos temporales y precarios mayoritariamente.

Por otra parte el Convenio 96, relativo a Las Agencias Retribuidas De Colocación (Revisado en 1949) (Entrada en vigor: 18 julio 1951), que ha sido Ratificado por Bolivia mediante Ley N° 2121, de fecha 11 de septiembre del año 2000, donde en su Artículo Único (núm. 4), aprueba y eleva a rango de Ley aceptando, conforme al artículo 2º párrafo 1) de este Convenio, las disposiciones de su segunda parte en sus 25 artículos.

La parte II de este Convenio hace referencia de que las agencias con fines lucrativos deben ser suprimidas de forma progresiva y además de la reglamentación de las demás agencias de colocación, como a continuación menciona el Artículo 3 y 4:

“Art. 3. 1. Las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, comprendidas en el párrafo 1, a), del artículo 1, deberán suprimirse dentro de un plazo limitado, cuya duración se especificará por la autoridad competente. 2. Dichas agencias no deberán suprimirse hasta que se haya establecido un servicio público del empleo. 3. La autoridad competente podrá fijar plazos diferentes para la supresión de las agencias que se ocupen de la colocación de categorías diferentes de personas. El Art. 4. en el núm. 1 nos indica que en el tiempo en que se proceda a la supresión de estas agencias retributivas de colocación tienen que cumplir dos mandatos: “a) estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente; y b) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en

una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad”<sup>31</sup>.

Este control o vigilancia buscara especialmente eliminar aquellos abusos relativos al funcionamiento de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos.

Pero el Artículo 5 nos indica la excepción que nos dice en su párrafo 1: “La autoridad competente, en casos especiales, podrá conceder excepciones a las disposiciones del párrafo 1 del artículo 3 del presente Convenio con respecto a categorías de personas, definidas de manera precisa por la legislación nacional, cuya colocación no pueda efectuarse satisfactoriamente por el servicio público del empleo, pero solamente previa consulta, por vías apropiadas, a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores”<sup>32</sup>.

Entonces de acuerdo a la excepción que establece el Convenio de regulación por la proliferación semiclandestina de dichas Agencias Privadas de Empleo y además que el servicio público del empleo no ha cumplido de forma satisfactoria ante la población desempleada es decir no ha colmado las expectativas de intermediación laboral, se tiene que reglamentar su funcionamiento.

Es así que toda agencia retribuida de colocación a la que se conceda una excepción en virtud del artículo 5 tendrá requisitos de: a) vigilancia de la autoridad competente ;b) poseer licencia anual, renovable a discreción de autoridad competente; c) podrá percibir retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada o que haya sido fijada; d) y no podrá colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de

---

<sup>31</sup>.- Convenio relativo a Las Agencias Retribuidas De Colocación (Revisado en 1949) (Núm. 96) (Entrada en vigor: 18 julio 1951)

<sup>32</sup>.- Convenio relativo a Las Agencias Retribuidas De Colocación (Revisado en 1949) (Núm. 96) (Entrada en vigor: 18 julio 1951)

acuerdo a las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

De igual manera el Artículo 6, en cuanto a las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos establece ciertos requisitos: a) tener autorización de autoridad competente y estar sujetas a vigilancia; b) no podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida y aprobada o fijada por autoridad competente; y c) no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por legislación vigente y si la autoridad competente autoriza.

Más adelante el Artículo 7 establece que la autoridad competente de cada país que ratifica este convenio deberá tomar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúen sus operaciones a título gratuito.

En el Artículo 8 instituye la posibilidad de sanciones penales y otros referidos a las agencias de empleos si es que cometieren alguna infracción del convenio o de la legislación interna de un país donde está redactado de la siguiente forma “Se deberán establecer sanciones penales apropiadas, que comprenderán, si ello fuere necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización prevista en el Convenio, por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que le dé efecto”<sup>33</sup>.

Otra peculiaridad que surge es el hecho de que normas internacionales que podrían limitar el abuso en el ejercicio de los derechos estipulados en el caso de éstas agencias, como lo son los convenios internacionales de trabajo, como sucede con el Convenio 181 de la Organización Internacional de Trabajo, que no es ley vigente en nuestro país, porque aún no ha sido ratificado por el Estado

---

<sup>33</sup>.- Convenio relativo a Las Agencias Retribuidas De Colocación (Revisado en 1949) (Núm. 96) (Entrada en vigor: 18 julio 1951)



Plurinacional de Bolivia, lo cual constituye otra limitante para resolver la problemática que se le presenta al juez en determinado momento cuando surja una demanda judicial por parte del trabajador.

En cuanto a nuestra legislación laboral, la Ley General del Trabajo, en el Capítulo IV establece la figura jurídica laboral de el Contrato de Enganche, que en el Art. 31 indica: “el contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrón, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Sólo el Estado podrá, en lo sucesivo, actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche. El traslado de los trabajadores se hará según lo determinado por el Art. 9 de esta ley”<sup>34</sup>.

En Bolivia, sólo el Gobierno, como entidad oficial, puede ser intermediario entre los trabajadores y el mercado. El único reclutamiento legal es realizado por la Unidad Promotora de Empleos (UPE).

Entonces, este artículo cierra la posibilidad de que las Agencias Privadas de Empleo puedan actuar como intermediarios laborales, por lo tanto no abre la posibilidad de que se legalicen, ya que solo el Estado podrá mediar entre un empleador y un empleado. Sin embargo, la norma sólo dice quién se hace cargo del “enganche” de empleos y no establece sanciones para quienes incurran en la apertura de las agencias.

Ante esta situación se debe poner en consideración mecanismos legales para sancionar a las comerciales que a la vez son Agencias Privadas de Empleo, ya que estas son susceptibles de incurrir en delitos de trata y tráfico de personas para explotación laboral o sexual.

---

<sup>34</sup>.- Ley del 24 de mayo de 1939 Ley General del Trabajo - Vigente y Actualizada 2011

Incluso con la legislación laboral en vigencia, la existencia de algunas brechas, como la ausencia de sanciones para los que abren agencias de empleo, permite que este tipo de negocio crezca y se multiplique cada día. Para combatir esta situación, es que planteamos mecanismos de regulación con un proyecto de decreto supremo reglamentario.

Es así, que la Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas, que no es una ley laboral, pero que en la Sección III Ámbito Laboral, en su artículo 25 que se refiere a las Agencias Privadas de Empleo abre la posibilidad de reglamentar el funcionamiento mediante el párrafo I. que indica: “El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social mediante reglamentación específica determinará los requisitos para su funcionamiento, derechos, obligaciones, inspecciones, prohibiciones y sanciones a efectos de prevenir la Trata y Tráfico de Personas, y delitos conexos”<sup>35</sup>.

Entonces es una base legal que nos abre la posibilidad de establecer mecanismos jurídicos de reglamentación para el funcionamiento de estas Agencias Privadas de Empleo estableciendo requisitos, derechos obligaciones, inspecciones, prohibiciones y sanciones.

En cuanto a la intermediación laboral donde el destino sea el exterior del país, además de contratos de personas extranjeras el párrafo II y III. Indica “Todos los casos de intermediación laboral que se originen en territorio boliviano, cuyo destino sea el exterior del país, deberán necesariamente ser autorizados y registrados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.” y “Todas las entidades privadas que contraten servicios de personas extranjeras deberán

---

<sup>35</sup>.- Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas LEY No. 263 DE 31 DE JULIO DE 2012

registrar los contratos de trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social”<sup>36</sup>.

Asimismo el parágrafo IV. Establece la gratuidad, (no deben tener fines lucrativos), la no discriminación y que el pago deberá hacerlo el empleador que indica de la siguiente forma “Las Agencias Privadas de Empleo, bajo ningún concepto podrán exigir a las y los trabajadores el pago de comisiones, retener sus documentos de identidad o de viaje, suscribir acuerdos de exclusividad, ni otorgarles pagos anticipados en dinero o especie. El pago por los servicios de estas agencias, será cancelado exclusivamente por el empleador”<sup>37</sup>.

### **3.2. Análisis de la Institución en el Derecho Comparado.**

#### **3.2.1. ESPAÑA.**

En el caso de la legislación española, constituye las Agencias de Colocación al igual que las empresas de trabajo temporal, nuevos fenómenos de la intermediación.

La regulación de estas agencias se remite a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo 2, que las define como “entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos”. Por tanto: Los requisitos que deben cumplir las Agencias de Colocación son:

1. Solvencia técnica suficiente para desarrollar la actividad de intermediación.
2. Disponer de centros de trabajo adecuados, en cuanto a su dimensión, equipamiento y régimen de titularidad.
3. Experiencia en la ejecución de programas de empleo y/o gestión de recursos humanos.

---

<sup>36</sup>.- Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas LEY No. 263 DE 31 DE JULIO DE 2012

<sup>37</sup>.- Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas LEY No. 263 DE 31 DE JULIO DE 2012

No se modifica su régimen de responsabilidad, ni ningún otro aspecto. Por ello, no serán responsables directos en ningún caso cuando se den irregularidades en la relación laboral.

Los Cambios introducidos con la Ley 3/2012, de 10 de febrero indica que: Las Empresas de Trabajo Temporal podrán operar como Agencias de Colocación. Partiendo de la afirmación de que los Servicios Públicos de Empleo (SPE) se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación y de la revelación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), como dinamizadoras del mercado de trabajo, se procede a modificar el Estatuto de los Trabajadores (ET) (art. 16.3), la Ley 14/1994, reguladora de las ETTs [arts. 1 y 2.1 b)], y la Ley 56/2003, de Empleo, en lo que respecta tanto a las agencias de colocación (art. 21 bis.2) como a las ETTs (disp. adic. segunda), de suerte que estas podrán actuar como Agencias de Colocación siempre y cuando presten una declaración responsable mediante la que se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo y normativa de desarrollo, debiendo las personas físicas o jurídicas que quieran proceder en este sentido obtener la autorización correspondiente, modificándose el sentido del silencio administrativo que pasa a ser positivo frente a la situación precedente en la que la falta de resolución expresa al interesado suponía la desestimación de la autorización “con objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores” precisaba el redactado anterior.

El régimen transitorio de actuación de las ETTs como agencias de colocación se recoge en la disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley 3/2012 (RDL) donde, sin perjuicio del dictado futuro de las disposiciones necesarias para su aplicación para lo cual se recoge la correspondiente autorización, se establece que las ETTs que el 12 de febrero de 2012, (fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012) hubieran sido ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como agencias de colocación

siempre que presenten ante el SPE competente la declaración responsable a la que se ha hecho referencia, debiendo estas empresas hacer constar su número de autorización como ETT en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación y formación profesional y recolocación, hasta que les sea facilitado el número de autorización como agencia de colocación.

La Normativa española aplicable es:

- \* Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, arts. 20 y ss., modificada por la Ley 3/2012.
- \* Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.
- \* Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- \* Resolución de 14 de enero de 2011, de la Dirección General del Servicio Regional de Empleo, por la que se ordena la publicación de un impreso normalizado de solicitud para la autorización de agencias de colocación.

En la legislación comparada, en este caso la española, existe una política de gobierno para la protección del desempleo, existen mecanismos por ejemplo, de que cuando una persona se queda sin empleo, por distintas causas, el patrono o el Estado tienen la obligación de brindar una prestación más, que precisamente se llama de desempleo, y que le servirá al trabajador para suplir sus necesidades básicas y las de su familia, mientras encuentra un empleo.

### **3.2.2. ARGENTINA.**

En el caso de la legislación de Argentina está regulada por la Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744, de la República Argentina, regula en sus artículos 29 a 31, todo lo concerniente a las empresas prestadoras de servicios de interposición,

subcontratación o subordinación, que son distintas maneras de intermediación laboral.

El Artículo 29, de la Ley N° 24.013 - Interposición y mediación – Solidaridad establece que: “Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas”. (Párrafo sustituido por art. 75 de la Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991). Como Texto Relacionado a este artículo esta el Decreto N° 1694/2006, artículo N° 1 (Reglamentación de empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales).

El artículo 29 Bis Incorporado por el art. 76 de la Ley N° 24.013 (B.O. 17/12/81991) también indica que “El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente será solidariamente responsable con aquella pos todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa

de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria". Este artículo está reglamentado por el decreto N° 342/1992 artículo N° 1.

El artículo 30 según Ley N° 25.013 - Subcontratación y delegación – solidaridad menciona que “ Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre o contraten o subcontraten cualquiera sea el acto que le dé origen trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento dentro o fuera de su ámbito deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley N° 22.250. (Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998).

Por último el artículo 31 Empresas subordinadas o relacionadas – Solidaridad nos indica que “Siempre que una o más empresas aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia estuviesen bajo la dirección control o administración de otras o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente será a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social solidariamente responsables cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria”.

### **3.2.3. MÉXICO.**

En el país mexicano en lo que se refiere a la intermediación laboral está regulado por la Ley Federal del Trabajo que como última reforma aplicada DOF 17-01-2006, se tiene:

El artículo 12 que indica que “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Por otra parte el artículo 13 menciona que “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

Además el artículo 14 refiere que: “las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y II. Los intermediarios no



podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

La Ley Federal del Trabajo que rige en México está vigente desde 1970. El debate legislativo en materia de reforma laboral cumple ya 20 años. En los últimos doce años y hasta abril de 2011, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) se han registrado 332 iniciativas de reforma laboral. El Partido Revolucionario Institucional (PRI) presentó 97, el Partido Acción Nacional (PAN) 87, el de la Revolución Democrática (PRD) 76 y el Verde Ecologista (PVEM) 32. Diversas organizaciones empresariales, sindicatos y unión de trabajadores presentaron 40.

#### **3.2.4. CHILE.**

Como otra referencia de Derecho Comparado, la Legislación de Chile ha regulado el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, mediante Ley No. 20.123.

Para cuyo efecto el Artículo 2º se refiere a los intermediarios agrícolas o de empresas contratistas; “Agréganse en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos”: "Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477. Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.".

El Artículo 3º refiere a que se agregue al LIBRO I del Código del Trabajo, el siguiente Título VII, nuevo: "Título VII Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios Párrafo 1º Del trabajo en régimen de subcontratación.

Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Artículo 183-B.- La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo,

podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 183-C.- La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento...”.

### **3.2.5. PERÚ.**

En el Perú, la figura de la intermediación laboral está regulada por Ley No. 27626, promulgado el 9 de enero del año 2002, y reglamentada mediante D.S. No. 003-2002-TR de 28 de abril del mismo año, señalando expresamente que dicha actividad puede ser realizada por empresas de servicios o cooperativa de trabajadores.

Entonces la Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores en su artículo 1 refiere que:”La presente Ley tiene por objeto regular la intermediación laboral del régimen laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores”.

Además el artículo 2 de la mencionada ley como campo de aplicación indica que “La intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Por otra parte el artículo 4, como protección del ejercicio de derechos colectivos establece que:”La intermediación laboral será nula de pleno derecho cuando haya tenido por objeto o efecto vulnerar o limitar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores que pertenecen a la empresa usuaria o a las entidades a que se refiere el Artículo 10. La acción judicial correspondiente podrá ser promovida por cualquiera con legítimo interés.

En cuanto a las infracciones de los supuestos de intermediación el Artículo 5 indica que:”La infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria”.

El Artículo 13, nos da a conocer sobre la obligatoriedad de la inscripción en el Registro:

“La inscripción en el Registro es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades de las entidades referidas en el Artículo 10 de la presente Ley. Su inscripción en el Registro las autoriza para desarrollar actividades de intermediación laboral quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su Registro. La inscripción en el Registro deberá realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad desarrollará sus actividades”.

El Artículo 18 da a conocer el deber de información trimestral: “Las entidades reguladas por la presente Ley se encuentran obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información según el formato que para tal efecto deberá ser aprobado mediante Reglamento del Sector”.

### **3.3. Las Agencias de Colocación en la Red.**

En especial, el desarrollo del Internet y de otros medios de comunicación ha permitido facilitar el intercambio entre las diferentes culturas y pueblos, más allá de las fronteras. Estas nuevas tecnologías están provocando un profundo cambio en los métodos de trabajo, en la estructura de las empresas, en la naturaleza del trabajo y en la misma sociedad.

Entonces, otra forma de búsqueda de empleo es, por el Internet. La red es otro medio perfecto para las agencias de intermediación laboral, donde mejor pueden combinar las ofertas con los perfiles de los aspirantes a un puesto de trabajo. Pero lo nuevo es cobrar a los clientes para que su currículum destaque entre los millones que circulan, que sea más visible para quien busca un empleado.

Algo que es habitual en la Red, como la publicidad de Google, pero aplicado al mundo laboral. Entonces, ante una oferta de empleo, aquí hay una duda, o se propone al mejor candidato o al que ha pagado la cuota; el debate sobre si esto desvirtúa el proceso de selección laboral se ha abierto.

Esto todavía no pasa en las oficinas convencionales, pero sí en la Red. Algunas de las webs de búsqueda de empleo más importantes cobran a los usuarios por ciertos servicios extra, bajo la promesa de destacar el currículum por delante de otros aspirantes que no pagan. Este modelo genera dudas sobre su eficacia: nada avala que las empresas contraten al mejor de los candidatos ni que pagar una cuota solucione el futuro del desempleado.

Las agencias de empleo por red que cobran para acomodar en un empleo, se mueven en un mercado interesante, y que de a poco están dejando atrás a los medios tradicionales como los periódicos de papel que es parte importante de sus ingresos a través de los anuncios clasificados.

Hay quienes temen que esta tendencia incipiente se generalice y afecte a todo el mercado laboral. El que más paga es el que más aparece, y no posee necesariamente el mejor producto. El que más tiene es el que más puede. Si no se marcan límites, quién sabe cuánto se llegará a pagar para poder trabajar y cómo se protegerá a los más pobres.

El problema es que el premio (el trabajo), por muy visible que sea, no siempre llega. La saturación se ha convertido en un lastre para las webs. Sin embargo, ha llamado la atención la cantidad de empresas y particulares que hacen uso de estos portales, que buscan empleo por Internet se dedican a apuntarse a ofertas.

#### **3.4. Agencias de Empleo Ilegales Pueden Facilitar la Explotación Laboral y la Trata y Tráfico de Personas.**

Crece en Bolivia, en el caso específico la Ciudad de El Alto que es nuestro espacio de estudio, crece el número de Agencias Privadas de Empleo ilegales, escondidas bajo el nombre de “comerciales”. Estas falsas agencias atraen a muchas personas con la promesa de empleo y buena remuneración, teniendo así mayor facilidad de incidir en el delito de trata y tráfico de personas para fines sexuales o de trabajo forzado.

En nuestra legislación laboral en vigencia, existen algunas brechas jurídicas, como la ausencia de sanciones para los que abren Agencias de Empleo, todo esto permite que este tipo de negocios crezca y se multiplique cada día. Entonces para

combatir esta situación es necesario establecer mecanismos de regulación para el control de estas agencias.

Haciendo una investigación se constató que gran parte de las “comerciales” son legales, están registradas en las unidades de Promoción Económica de las prefecturas y tienen Número de Identificación Tributaria (NIT). Sin embargo, lo que las torna ilegales es el hecho de ser intermediarias en la oferta de empleos, ya que su función es sólo la de comprar y vender bienes inmuebles.

Para atraer a cientos de interesados sin trabajo, que están en la búsqueda de un trabajo digno y buena remuneración, estas agencias ponen carteles en sus puertas con ofertas de empleo, aunque no es posible saber quién está reclutando. Así, los interesados son llevados a entrar en la agencia, donde tienen que pagar a los intermediarios entre tres y cinco bolivianos por la dirección o el teléfono del contratante, pero sin que tenga seguridad de que esa opción de trabajo sea real, porque muchas veces esos anuncios son pasados y de esa manera también se engaña a la población.

Estos carteles o anuncios ofrecen oportunidades de empleo a muchachas con o sin experiencia, para diversos trabajos. Hay también oferta de buena remuneración para los jóvenes interesados en trabajar en el interior. El intento de seducción por medio de la oferta de excelentes ganancias es un fuerte indicio de que muchas de estas agencias reclutan niños y jóvenes que, posteriormente, podrán transformarse en víctimas de trata y tráfico para fines de explotación sexual y/o trabajos forzados.

El cónsul de Bolivia en Puno, Perú, Eloy Poma Machaca, en el matutino la Prensa (9/08/2011) explicó “que agencias de empleo en las ciudades de La Paz y El Alto son un anzuelo para captar a víctimas de trata y tráfico de personas a zonas mineras del vecino país”. Podríamos decir que es un reclutamiento engañoso, es

decir como un anzuelo para captar a víctimas de trata y tráfico de personas a zonas mineras del vecino país del Perú por ejemplo, como explicó, el cónsul de Bolivia en Puno, Perú, que “la información difundida el fin de semana por diferentes medios respecto al rescate de 20 bolivianas de la prostitución en la región de La Rinconada y otros lugares aledaños corresponde a una cifra reportada el año pasado, porque en lo que va de éste no se registró ni uno solo”<sup>38</sup>.

Además dijo “que entre la veintena de víctimas había mujeres comprendidas entre 17 y 21 años y que casi todas habían sido reclutadas mediante los anuncios de agencias ilegales de trabajo en las ciudades de La Paz y El Alto”<sup>39</sup>.

Les ofrecen empleos como niñeras, cocineras o meseras en Perú; sin embargo, una vez que son llevadas hasta la zona minera de La Rinconada son sometidas a la esclavitud sexual.

La Rinconada, zona de explotación de oro, está ubicada en la región de Puno. Recordó el caso particular de algunas bolivianas que llegan voluntariamente a La Rinconada para dedicarse a la prostitución. “Hubo el caso de una joven de 19 años que la repatriamos dos veces, pero volvió. Seguramente lo hace por la necesidad de trabajar o por alguna razón que no puedo llegar a comprender”<sup>40</sup>.

Otro caso que sucedió fue en Cochabamba relacionado con las agencias de empleo del 29 de agosto del 2011, “donde Víctor Álvarez lo encontró a su hijo de 13 años en una agencia de empleos en Cochabamba, adonde llegó gracias a una mujer que le alertó que posiblemente el menor estaba en ese lugar en poder de un hombre que decía ser su tío, luego de tres meses de denunciar su desaparición. Una señora contó a Víctor que hace un mes y medio había solicitado a una agencia de empleos contratar a un trabajador para su local de venta de muebles.

---

<sup>38</sup> .- Malú Callejas La Prensa- Peru9/08/2011 <http://www.laprensa.com.bo>

<sup>39</sup> .- Malú Callejas La Prensa- Perú 9/08/2011 <http://www.laprensa.com.bo>

<sup>40</sup> .- Malú Callejas La Prensa- Perú 9/08/2011 <http://www.laprensa.com.bo>



Ahí fue que el administrador le presentó al muchacho, quien se empleó por unos días en la mueblería”<sup>41</sup>.

De la misma forma en Santa Cruz - Bolivia La Defensoría de la Niñez y Adolescencia y el Ministerio Público, detectaron irregularidades en las agencias de empleo ubicadas por el sector de la ex terminal y el mercado La Ramada. Según la información “estas agencias carecen de licencia, NIT y otras obligaciones, manifestó la directora de Género y Asuntos Generacionales, Rossy Valencia. En el operativo se logró inspeccionar a 35 de estas agencias de empleos que son semiclandestinas, toda vez que en su mayoría la documentación de funcionamiento es irregular. De la misma manera en los contratos que suscriben con las trabajadoras no se registra el nombre del empleador. Esto va contra ley”<sup>42</sup>, puntualizó.

La Defensoría busca conocer el trabajo de estas agencias, que en los últimos años comenzaron a proliferar en la ciudad de Cochabamba, sin el respectivo control del trabajo que realizan, con relación a la generación de empleos en esta capital. Existen varias dudas sobre las garantías que ofrecen estas entidades, mismas que en algunas ocasiones, incluso, están involucrados con la explotación de menores con nexos, en otros departamentos del país y el exterior.

#### **CAPITULO IV LO QUE SUCEDE EN LA REALIDAD CON EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO.**

Las Agencias de Empleo Privadas han pasado a desempeñar un papel preponderante en el funcionamiento eficaz de los mercados trabajo. A pesar de la situación cambiante de los mercados de trabajos nacionales e internacionales, las APE han aumentado constantemente su participación en el mercado y han expandido sus actividades comerciales. Se dice que “Han colocado a más de 8

---

<sup>41</sup>.- Pagina Siete, Cochabamba-Bolivia, 29 de agosto del 2011

<sup>42</sup>.- El Diario-22 de Abril de 2011

millones de trabajadores en todo el mundo y han mejorado la empleabilidad de los solicitantes de empleo al mantenerlos en contacto con el mercado de trabajo mediante la formación”<sup>43</sup>.

Es de hacer notar fundamentalmente que dentro del concepto de agencias privadas de empleo pueden distinguirse claramente las siguientes formas o funciones de estas y que de alguna manera también se encuentran reguladas en estos conceptos, en el Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo.

a) El funcionamiento de aquellas Agencias Privadas de Empleo, es decir que se encargan de publicitar direcciones de posibles empleos, como por ejemplo, de trabajadora del hogar, y que de manera temporal, contratan a personal para laborar en instituciones que no tienen relación con la agencia, es decir, que en este aspecto, empieza a operar una figura laboral como la del intermediario.

b) Las agencias privadas de empleo, que se encargan de manera permanente de acomodar personal para determinadas empresas, constituyéndose en un canal o un medio entre los que están interesados en contratar personal y los que están interesados en contratarse, esto a través del cobro de entre tres a cinco bolivianos, pero que muchas veces dichos anuncios son ya pasados.

c) La proliferación de “agencias privadas de empleo” que en su mayoría funcionan bajo el denominativo de “comerciales”, y de forma semiclandestina, toda vez que en la mayoría la documentación de funcionamiento es “irregular” e “ilegal”, de la misma manera en los contratos que suscriben con las trabajadoras o trabajadores no se registra el nombre del empleador

---

<sup>43</sup> .- Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT), julio de 2006.

d) Las agencias de colocación de empleo, que funcionan a través del Internet, que mediante la publicación del currículum del solicitante, el servicio es hacerlo circular mediante una página web que permite que conozcan de esta persona, sus cualidades y capacidades, para que pueda ser contratada, unas lo hacen en forma gratuita y otras cobran los respectivos honorarios, haciendo el pago con tarjeta de crédito o débito, y mediante el procedimiento que el mismo sistema de Internet le indica.

Ahora bien, en el caso de las entidades públicas, se puede establecer que al respecto, concretamente se regula a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que es el órgano encargado de las políticas públicas en materia de trabajo.

Los fines que ostentan las privadas, es de tener fines lucrativos, al contrario de lo que sucede con las entidades públicas, que de acuerdo a la investigación realizada, solamente es una la que funciona en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

En general, la entidad pública, a través del funcionamiento del Estado, pueden crear una agencia de colocación, constituidas como personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, que actúe sin fines lucrativos; tiene que tener como objetivo garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, en su ámbito de actuación.

#### **4.1 Beneficios o perjuicios para los trabajadores.**

##### **A) Ventajas:**

a) Existe mayor facilidad al mundo laboral de los trabajadores, es decir, que su trabajo o su preparación o capacidad, puede ser conocida por varias empresas, de las cuales, puede seleccionar en todo caso, la que mejor le convenga a sus intereses laborales.

b) Posibilidad de transformación del trabajo temporal, cuando es contratado en esa forma, en convertirlo en larga duración o indefinida, quiere decir, que el patrono en todo caso, ya ha conocido del trabajo que ha desarrollado el trabajador, lo cual permite tener la confianza y seguridad de la capacidad y de los alcances que pueda tener recontractarlo o contratarlo para otro puesto o bien para más tiempo en el que se encuentre desempeñando.

c) En el caso del trabajo temporal, permite trabajar en vacaciones, lo cual también permite al trabajador generar mayores ingresos.

d) Existe una posibilidad de pluriempleo, es decir, que al ofertar su capacidad y experiencia, podría tener la posibilidad de acuerdo a los horarios establecidos, de tener más de un empleo, lo cual lógicamente le generaría beneficios, por los ingresos que percibiría.

e) El hecho de que conozca de entrada los horarios de trabajo que se le ofrecen, podría tener la flexibilidad en su trabajo, de manera que pueda ocuparse en otros tiempos libres de otras tareas laborales, que le generen ingresos extras.

### **B) Desventajas o inconvenientes para el trabajador:**

a) El hecho de que se incluya en el mercado laboral, a través de que varias empresas conozcan del trabajador, hace posible que a la par de él, existan otros más, que pudieran ser recomendados o no por parte de las autoridades que seleccionan personal para ese trabajo, dejando a un lado su expediente o pendiente, así también en el caso de los trabajos temporales, que pudieran ser elegidos en virtud de no existir uno fijo, el trabajador se ve perjudicado porque no disfruta de los, beneficios no salariales.

b) En el caso de los trabajadores que son contratados temporalmente, para cubrir distintos puestos, se ven perjudicados, porque siempre deben estar a disposición de la empresa, no disfrutan de vacaciones.

c) Existencia de lista negra de trabajadores conflictivos (por reivindicar sus derechos laborales o por su pertenencia a organizaciones sindicales o políticas), que circulan entre las empresas para impedir la contratación de los mismos y la participación en las organizaciones de clase del resto de los trabajadores.

d) los contratos que suscriben con las trabajadoras o trabajadores no se registra el nombre del empleador

e) muchas de ellas presuntamente puedan servir como entidades que reclutan, captan a mujeres y varones de diversas edades para trabajos de explotación laboral o trata y tráfico de personas.

### **C) Ventajas para la sociedad:**

a) Definitivamente puede constituirse en una forma de reducción del desempleo.

b) Pueden emplearse a personas contempladas dentro de las categorías no cualificadas.

c) Actúa como creador de nuevas formas de relaciones laborales que daría lugar a una intermediación; dando lugar a una posibilidad de empleo.

## **4.2 Beneficios o perjuicios para los patronos**

### **A) Beneficios:**

Dentro de los beneficios principales que se observan se encuentran los siguientes:

a) Se evita la empresa de realizar otras gestiones ante medios de comunicación escrita, lo cual representa honorarios para ésta.

b) El desconocimiento previo de la persona a contratar, lo cual bien puede ser cubierto por parte de la agencia de colocación, es decir, que realice los actos previos a la contratación laboral.

c) La investigación que se debe realizar de las referencias laborales y personales del trabajador, podrían ser canalizadas a través de la agencia privadas de empleo y no precisamente por parte de la empresa, lo cual significa disminución de costos.

### **B) Perjuicios:**

En relación a los perjuicios, se pueden señalar los siguientes:

a) El hecho de que debe estar sujeta la agencia a una asociación o sociedad, lo cual representa también la aportación económica de conformidad con los estatutos y reglamentos.

b) El hecho de que la agencia tenga que tener control o supervisión de la oficina donde se registra el funcionamiento de éstas.

## **CAPITULO V. NECESIDAD DE QUE SE REGULEN LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO**

### **5.1. Propuesta de Marco Institucional**

Las actividades de regulación de las APE requieren de una autoridad administrativa responsable para hacer cumplir la legislación. En muchos países, la autoridad se encuentra en un departamento específicamente designado dentro del Ministerio de Trabajo, mientras que otros gobiernos han creado una autoridad independiente responsable para el seguimiento de las actividades de las APE. Establecer una autoridad independiente puede ofrecer la ventaja no sólo de

involucrar en el proceso a los funcionarios del gobierno sino también a los interlocutores sociales, como por ejemplo, las organizaciones de trabajadores, según sea pertinente. Esto refuerza la legitimidad del proceso de monitoreo, el cual podría ser más efectivo si participasen más partes interesadas.

En cuanto a las autoridades a cargo, éstas deberían estar claramente designadas y tener un mandato preciso. Si existe una función ambigua de una autoridad de cumplimiento podría darse una confusión en las tareas y las obligaciones y plantearse en consecuencia problemas de jurisdicción. Para evitar estas dificultades, pueden adoptarse mecanismos y procedimientos de cooperación en los que varios ministerios o agencias participen en el proceso de cumplimiento. Establecer mecanismos de coordinación es significativo por otras razones. Como el papel de los servicios públicos de empleo y privados debería analizarse a la luz de sus otras políticas, especialmente, aquellas relativas a la migración laboral, deberían existir procedimientos de coordinación entre departamentos. Esto podría facilitar la implementación de la política del mercado de trabajo general de manera más coherente.

La intención es crear un marco legal, de control específico, para proceder al funcionamiento de las 'comerciales', que también son agencias de empleo privadas e ilegales. La propuesta normativa, debería también pretender ceder más recursos a los servicios públicos de reclutamiento y empleo y transferir a las prefecturas y gobiernos municipales la responsabilidad de fiscalización, y que estos servicios sean más efectivos y reales, para que la población desempleada pueda acudir a estas y no así a las privadas.

## **5.2 Propuesta de Regulación**

### **5.2.1 Propuesta del Convenio Núm. 181 sobre el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo.**

La legislación puede ayudar a configurar el rol de las APE dentro del contexto de las políticas nacionales de empleo, las características locales de los mercados de trabajo y los niveles de desarrollo socio-económico. La normativa debería, en consecuencia, asegurar que las APE presten sus servicios en interés de sus clientes así como en respaldo de los objetivos generales de desarrollo del país. Debería mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, y no ser un medio para restringir la competencia y crear una carga innecesaria para las Agencias Privadas de Empleo.

La preocupación de los Estados que se han puesto de manifiesto en las reuniones de la Organización Internacional de Trabajo, han establecido que se debe constituir una forma de revisión de las normas ya establecidas en esta materia, para ajustarlas a la realidad, donde indican que no está siendo beneficioso su funcionamiento en aras de los derechos de la clase trabajadora.

Esto se puede observar luego de que en la reunión de junio de 1997, la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó un convenio (núm. 181) y una recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas. Mediante estas nuevas normas la OIT propone una nueva reglamentación internacional, destinada a regular la intermediación privada en el mercado de trabajo. El nuevo convenio revisa un convenio anterior, sobre agencias retribuidas de colocación, el que había sido adoptado casi 50 años atrás, en 1949.

No obstante, todo Estado que ratifique el nuevo Convenio debe comprometerse a respetar un mínimo de obligaciones, con objeto de proteger a los trabajadores. Además, en determinadas circunstancias puede prohibir el funcionamiento de agencias de empleo privadas respecto de ciertas categorías de trabajadores, o



ramas de actividad; de la misma manera puede excluir a determinadas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación del convenio.

En virtud de las cuales se podría prohibir el funcionamiento de una agencia de empleo privada, es decir a aquellos que guardan relación con aquellos casos en que se puede temer la proliferación de fraudes o abusos.

Al tenor del nuevo convenio, el régimen jurídico al que estarán sujetas las APE deberá ser determinado por la legislación o la práctica nacional, es decir de acuerdo a la realidad de nuestro país, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Contrariamente a lo dispuesto por el Convenio núm. 96, la licencia de funcionamiento no es obligatoria a tenor del convenio núm. 181, pero ello siempre y cuando las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las APE estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

**Registro y licencia:** Es una de las opciones en la regulación de las actividades de las Agencias Privadas de Empleo que es a través del registro y la licencia (acreditación, autorización, constitución, etc.). El registro supone que las APE se registren ante una autoridad gubernamental, mientras que la licencia requiere que la APE sea autorizada por el Gobierno Municipal antes de comenzar a funcionar.

La regulación, a través del sistema de licencias, ayudará a mantener registros de las APE; no sólo proporcionando información como las direcciones comerciales de los actores de intermediación en el empleo, sino también sobre los tipos de servicios que las APE ofrecen a sus clientes; dado que sus actividades y funcionamiento se relacionan con personas que desean encontrar un empleo apropiado.

Antes de adoptar una legislación sobre licencias, es necesario que el gobierno consulte a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas.

La participación de interlocutores sociales brinda referencias útiles acerca de las necesidades específicas del mercado de trabajo en relación con el funcionamiento de las APE. Además, deberían considerarse las preocupaciones específicas planteadas por los interlocutores sociales, por ejemplo, en lo referente a ciertos grupos de trabajadores que son especialmente vulnerables a la explotación y el abuso.

Este mecanismo de licencias propuesto no debe ser tan complejo, es decir que ocasione problemas innecesarios y cargas para los emprendedores. Los criterios específicos deberían acordarse durante el proceso de consulta.

La ventaja de un sistema de licencias obligatorio es que permite un análisis previo de las capacidades y la experiencia profesional de los solicitantes en actividades de colocación. Un sistema de licencias permite también generar transparencia para identificar a aquellos que participan en el mercado y las actividades generales de las APE, por ej. la cantidad de solicitantes de empleo colocados.

El sistema de licencias para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, deberá hacerse público el registro de todas aquellas agencias autorizadas. Dicho registro público asegura que cualquier persona pueda verificar si la APE que desea consultar está legalmente autorizada, es decir si han sido retiradas de las listas, suspendidas, revocadas, canceladas, prohibidas o a las que se les ha denegado la renovación de licencia con datos completos.

Aquellos registros tendrán que hacerse públicos por páginas Web y además en algunos sectores específicos y concurridos de manera pública como ser el Ministerio de Trabajo para aquellos que no tengan acceso a Internet, Entonces las APE que funcionen ilegalmente podrán ser identificadas mucho más fácilmente.

**Cobro de honorarios:** El principio de los servicios de colocación gratuitos para los solicitantes de empleo se mantuvo como disposición protectora encargada de salvaguardar los intereses de los trabajadores. Pero al mismo tiempo se autorizó a

los gobiernos para hacer excepciones con respecto a este principio si existieran motivos claramente justificables. En tal sentido el Artículo 7 del citado Convenio dispone que las APE no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

Excepcionalmente, y en el interés de los propios trabajadores, se podrán autorizar salvedades, respecto de determinadas categorías de trabajadores, o de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas. A la luz de los trabajos preparatorios, estas excepciones se darían sobre todo respecto de actividades como la colocación de altos ejecutivos, o de artistas o intérpretes, respecto de los cuales las APE funcionarían como un empresario gestor de contratos. Es más considero que se debería nomas realizar algún cobro, pero no exagerado, es decir al alcance del trabajador que requiere servicios y el pago que se haga, sea efectivo para acomodar al requirente en un trabajo digno.

**Libertad sindical y no discriminación:** Al tenor del nuevo Convenio se deberán adoptar medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las APE no se vean privados del derecho de libertad sindical, ni del derecho a la negociación colectiva. Además, la no discriminación, en cuanto a que todo Miembro deberá velar por que las AEP traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

Sin embargo, ello no deberá hacer obstáculo a que las AEP faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

**Protección de los datos personales de los trabajadores:** Por primera vez, un convenio de la OIT contiene disposiciones específicas acerca del tratamiento de

los datos personales de los trabajadores; tema que en razón de los progresos de la informática es hoy objeto de creciente preocupación por parte de los legisladores nacionales. El nuevo Convenio dispone que el tratamiento de los datos personales de los trabajadores, por las APE, deberá efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, y limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente. Acotemos que a tenor de la recomendación se debería prohibir a las agencias de empleo privadas que consignen, en ficheros o en registros, datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración. Además, se deberían adoptar medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales; estas medidas deberían contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así como el de solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos. Asimismo, las APE no deberían pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo, excepto cuando éstos guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador.

**La prohibición de la utilización de mano de obra infantil:** El Convenio señala que todo Miembro debe tomar medidas para asegurar que las APE no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan. Además, de que tienen que ofrecer garantías específicas en favor de los trabajadores comprendidos en una relación de empleo triangular: El convenio prescribe que los miembros deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores que las APE suministran a empresas usuarias deben gozar de una protección adecuada en materia de: libertad sindical; negociación colectiva; salarios mínimos; tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social obligatorias;

acceso a la formación; seguridad y salud en el trabajo; indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

**Acuerdo de cumplimiento de las leyes laborales y de igualdad de oportunidades:** Las APE deberían cumplir con todas las leyes y/o reglamentos de trabajo y de igualdad de oportunidades.

A pesar de que este requisito parece bastante obvio, es de capital importancia por varias razones. En primer lugar, para cumplir esta condición es necesario delimitar las responsabilidades referentes a la protección de los trabajadores entre las agencias y las empresas usuarias. De conformidad con el artículo 12 del Convenio núm. 181, los gobiernos tienen derecho a determinar y atribuir las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas y de las empresas usuarias, en relación con: a) la negociación colectiva; b) el salario mínimo; c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo; d) las prestaciones de seguridad social obligatorias; e) el acceso a la formación; f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales; i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Esta disposición refleja la relación entre la APE, el solicitante de empleo y el empleador, también llamada la relación «triangular» de empleo. En el contexto concreto del trabajo de agencia temporal, esta relación se ha discutido ampliamente<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup>.- OIT: El ámbito de la relación de trabajo, 91a reunión de la CIT, Informe V, Ginebra, 2003. Este tema también estuvo en la orden del día de la 95a reunión de la CIT llevada a cabo entre mayo y junio de 2006.

Asimismo, la mayoría de las leyes nacionales disponen la protección para los trabajadores contra la violación de sus derechos fundamentales, ya sea en la Constitución o en otras fuentes de derecho. Habitualmente, se basan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada por los Estados Miembros en 1998. Los gobiernos, por ende, tienen la obligación de proteger a todos los trabajadores contra la violación de dichos derechos, ya sea que hayan ratificado, o no, el Convenio de la OIT correspondiente. Estos principios estipulan que todos los trabajadores tienen derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. También deberían protegerlos contra la discriminación en el mundo del trabajo. También pertinente a la regulación de las APE es el principio de que ningún trabajador debería ser retenido en condiciones de trabajo forzoso o de servidumbre.

Así, las APE deben abstenerse de cualquier práctica ilegal que vincule a los trabajadores con sus propias agencias o con empleadores específicos, por ejemplo, mediante endeudamiento (posiblemente vinculado con la imposición ilegal de tarifas de contratación o deducciones ilegales de salarios), la retención ilegal de documentos de identidad o diversas formas de amenaza. Finalmente, las APE deberían respetar el principio de que el trabajo infantil debería eliminarse y que ningún niño debería ser contratado según las modalidades que el Convenio núm. 182 de la OIT ha definido como las “peores formas de trabajo infantil”<sup>45</sup>.

**Trabajadores Migrantes:** Hecho que los trabajadores migrantes, a menudo carecen de información sobre los países de empleo, se debe establecer normas mínimas para los contratos de trabajo que deberán firmarse por el solicitante de

---

<sup>45</sup> .- Ver también OIT (2005): Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación, Guía sobre la Legislación y su Aplicación, Ginebra.

empleo. Estos contratos de trabajo tienen que servir como guía para los eventuales empleadores y trabajadores en la formalización del contrato de trabajo. Como ser la descripción del trabajo, el lugar de empleo y la duración del contrato, remuneración básica, horario de trabajo habitual, días de descanso, vacaciones, indemnizaciones, etc.

Para proteger, a los trabajadores migrantes, se debe determinar que la contratación para trabajo en el extranjero dependa de la existencia de acuerdos bilaterales con el país en cuestión, para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

### **5.2.2 Mecanismos de Autorregulación**

Es importante señalar el papel positivo que sería la autorregulación desempeñado por un lado: por los códigos de conductas profesionales y otras normas como ser reglamentos o estatutos internos. Por otro lado a una serie de prácticas que promueve la autorregulación del sector y en los países desarrollados las APE se han organizado en asociaciones sectoriales nacionales que utilizan códigos de conducta de su sector, cuyo objetivo es garantizar la ética profesional, las normas y las mejores prácticas en el sector de los servicios de contratación, empleo y suministro de personal.

**Asociaciones de agencias de empleo privadas:** Sería importante si las Agencias Privadas de Empleo, se organizaran, todo esto para obtener transparencia y legitimidad en los mercados nacionales e internacionales. Las asociaciones de las APE, serían fundamentales para crear una imagen positiva y elevar el nivel de control en dicho sector. También cuando se elabore una nueva legislación, estas APE colaborarían en el desarrollo de dicha norma, en cualquier acto que afecte sus actividades.

Asimismo, las asociaciones de APE también pueden facilitar el intercambio de información entre sus miembros y a las autoridades gubernamentales. Si no se comprende cabalmente el mercado y las limitaciones de las APE, las disposiciones legales corren el riesgo de encontrar dificultades en su aplicación práctica y, por ende, generarán resistencia.

Al mismo tiempo, las asociaciones de APE pueden extractar información sobre las agencias consideradas como de alto riesgo a través de la investigación periódica de sus miembros, así como también de las nuevas solicitudes de afiliación que reciben.

Las normas que rigen a los miembros de una asociación deberán figurar en sus estatutos. En general, éstos tendrán que incluir las condiciones de admisibilidad, los derechos por concepto de afiliación y las disposiciones relativas a la expulsión de los miembros.

**Códigos de Conducta:** A parte de los requisitos legales, las APE tendrían que desarrollar sus propios códigos de conducta, ya sea referido a aspectos específicos o bien de trascendencia más general. Estos códigos de conducta pueden ser establecidos por una sola agencia de empleo o por la asociación.

Si bien no son jurídicamente vinculantes, deben estar basados en las normas internacionales y en la legislación de cada país. Estas normas abordarían temas relativos a la ética empresarial y promoverían la calidad en la prestación de servicios. Esto es importante para asegurar la credibilidad del código de conducta y facilitar una administración confiable de la agencia/asociación. Su valor es de naturaleza moral: un código de conducta es una promesa y un compromiso con los clientes y con el público en general.



Además, todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las APE y de las empresas usuarias, en relación con estos derechos. Cooperación entre APE y Servicio Público de Empleo: Finalmente, el convenio contiene disposiciones encaminadas a promover la cooperación entre las APE y el servicio público de empleo. Con ese objeto dispone que todo Miembro elaborara, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las APE. Prescribe además la obligación, para las APE, de facilitar información relacionada con sus actividades, y con fines estadísticos.

### **5.3 Anteproyecto de Decreto Supremo Reglamentario**

Con base a lo anterior, y tomando en consideración que de conformidad con los resultados del trabajo de campo y análisis efectuado de la legislación nacional en materia de trabajo no existe normativa que regula el papel que juegan estas agencias privadas de empleo, dentro de la actividad laboral y las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, se hace necesario adecuar esta figura de acuerdo a lo que estipula Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas - Sección III (Ámbito Laboral), en su artículo 25. (Agencias Privadas de Empleo).

Es así que, con las bases de lo que se ha mencionado anteriormente, se debe hacer la redacción de la propuesta de norma jurídica.

### **ANTEPROYECTO DE DECRETO SUPREMO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO**

#### **CONSIDERANDO:**

- Que el Parágrafo I del Artículo 109 de la Constitución Política del Estado determina que todos los derechos reconocidos en la Constitución son directamente aplicables y gozan de iguales garantías para su protección.
- Que el 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. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. El Parágrafo II del citado Artículo expresa que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. Asimismo, el Parágrafo III prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar trabajos sin su consentimiento y justa retribución.

- Que el Parágrafo II del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, afirma que las normas laborales se aplicaran e interpretaran con principios de protección de las trabajadora y trabajadores sin discriminación.

- Que el Parágrafo I, del Artículo 54 de la Constitución Política del Estado, indica que 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.

- Que el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que el trabajo como una de las actividades principales del ser humano, es un derecho y una obligación que no puede estar supeditado a leyes, instituciones o instancias inferiores que regulen su ejercicio.

- Que el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales anuncia que los Estados Partes deben reconocer el derecho a trabajar, y en su Artículo 7 indica que reconoce el goce de condiciones equitativa y satisfactoria.

- Que el Parágrafo I, del Artículo 25 de la Ley Integral Contra La Trata y Tráfico de Personas, señala que el Ministerio de trabajo Empleo y Previsión Social mediante reglamentación determinara los requisitos para el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo que contengan derechos, obligaciones, inspecciones, prohibiciones y sanciones para prevenir la trata y tráfico de personas y delitos conexos. El Parágrafo II del mencionado Artículo revela que deben ser autorizados y registrados por El Ministerio de Trabajo la intermediación laboral cuyo destino sea el exterior. El Parágrafo III, afirma que las personas extranjeras que sean contratados deberán ser registrados sus contratos en el Ministerio de Trabajo, y el Parágrafo IV considera que no se debe exigir pago de comisiones, retener documentos de identidad, suscribir acuerdos de exclusividad a los trabajadores.

- Que el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2009-2013, Bolivia Digna para Vivir Bien aprobado mediante Decreto Supremo N° 29851 de 10 de diciembre de 2008, establece el capítulo referido a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el mismo que contiene un acápite inherente a los derechos laborales el mismo que identifica como un problema de la sociedad boliviana con que no se cuenta con una norma que regule las agencias de empleo ya que estas puedan servir

como entidades captantes de personas para la explotación laboral o trata y tráfico de personas.

- Que se ha visto la proliferación de “Agencias Privadas de Empleo” que en su mayoría funcionan como “comerciales”, de forma semiclandestina, para lo cual la documentación de funcionamiento es “irregular” e “ilegal”.
- Que el Estado no tiene una normativa que permita regular el funcionamiento de las "Agencias Privadas de Empleo"; por el contrario muchas "agencias" obtienen un permiso de funcionamiento del municipio con diferentes razones sociales, sin el respectivo control del trabajo que realizan, con relación a la generación de empleos.
- Que generan varias dudas sobre las garantías que ofrecen estas Agencias Privadas de Empleo, mismas que en algunas ocasiones, incluso, están involucrados con la explotación laboral, trata y tráfico de personas, con nexos en otros departamentos del país y el exterior.
- Que se ha visto por conveniente la necesidad de establecer alternativas de regulación jurídica para el funcionamiento de las “Agencias Privadas de Empleo”, mediante normas, puesto que muchas de ellas presuntamente puedan servir como entidades que reclutan, captan a mujeres y varones de diversas edades para trabajos de explotación laboral o trata y tráfico de personas, es decir lugares donde se engaña a la población necesitada de empleo.

**ARTÍCULO 1. (Objeto)** EL presente Decreto Supremo tiene por objeto crear un mecanismo de reglamentación estableciendo normas que contengan derechos, obligaciones, inspecciones, prohibiciones y sanciones en el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo a efectos de prevenir la explotación laboral, Trata y Tráfico de Personas, y delitos conexos.

**ARTICULO 2. (Disposiciones Generales)** Son Agencias Privadas de Empleo a toda persona física o jurídica, independientemente de las autoridades públicas, que realizan servicios destinados a ofertas y demandas de empleo, sin que estas pasen a ser parte en las relaciones laborales, cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria) que determine su tarea y supervise su ejecución.

**ARTÍCULO 3. (Marco Jurídico)** El presente Decreto Supremo tiene como base legal los artículos 46, 48 y 54 de la Constitución Política del Estado del Estado Plurinacional de Bolivia; el Artículo 25 de la Ley Integral Contra La Trata y Trafico de Personas, el Decreto Supremo N° 29851 de 10 de diciembre de 2008 que establece el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2009-2013, “Bolivia Digna para Vivir Bien”; Asimismo se constituyen en base legal los Tratados y Convenios Internacionales en Derechos Humanos que garantizan el Derecho al Trabajo.

**ARTÍCULO 4. (Mecanismo de Funcionamiento)** El mecanismo de Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo estará sujeto a los requisitos que establezca el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, instancia que regulará los alcances del desarrollo de servicios que prestarán estas entidades privadas.

**ARTICULO 5. (Registro)** Las Agencias Privadas de Empleo deben acreditar su registro en El Ministerio de trabajo Empleo y Previsión Social bajo los siguientes requisitos.

- a) Solicitar autorización estableciendo la dirección de la Agencia Privada de Empleo mediante el llenado de un formulario. Las Agencias Privadas de Empleo que tengan ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos, acreditarán su dirección electrónica.
- b) Garantizar a las personas trabajadoras, la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo.
- c) Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.
- d) Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.
- e) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas (especialmente jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, discapacitados, personas en situación de exclusión social e inmigrantes), en coordinación con los Servicios Públicos de Empleo y en el marco de la planificación general que se establezca en el Sistema Nacional de Empleo.
- f) Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
- g) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- h) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.
- i) Estar sujeta a las actuaciones de control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.
- j) Deben pagar una tarifa por el formulario de solicitud para obtener su registro, y que no sea excesivamente alta.
- k) las Agencias Privadas de Empleo existentes, para su funcionamiento previamente deberán pagar su tarifa de registro para continuar con su actividad comercial.

**ARTICULO 6. (Licencia)** La Autorización para la obtención de la licencia se solicitará al Gobierno Autónomo Municipal de acuerdo a los requisitos que establezcan sus normas sobre la otorgación de licencias de funcionamiento.

La autorización de licencia de funcionamiento tendrá validez por el periodo de un año y se prorrogara por dos periodos sucesivos siempre que se haya solicitado con una antelación mínima de tres meses a la expiración de cada uno de dichos períodos y la empresa haya cumplido las obligaciones legalmente establecidas.

La Agencia Privada de Empleo deberá dedicarse exclusivamente a esa actividad y no debe haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones, por lo que será cancelado o retirado la licencia Las licencias que obtengan las Agencias Privadas de Empleos deberán mostrarse en un lugar público para ser verificada si está legalmente autorizada, por cualquier persona.

**ARTICULO 7. (Cobro de Honorarios)** No deberán cobrar a las personas que soliciten trabajo, ni directa ni indirectamente, ningún tipo de honorario o tarifa.

Excepcionalmente, y en el interés de los propios trabajadores, siempre y cuando que el trabajo ofrecido sea efectivo u digno por el acomodo se podrá establecer una mínima tarifa de cinco a ocho bolivianos de acuerdo determinadas categorías de trabajadores, o de determinados servicios prestados por las Agencias Privadas de Empleo.

**ARTICULO 8. (Protección de los Datos Personales)** Los datos personales de los trabajadores, deberán ser protegidos por las Agencias Privadas de Empleo, y limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión.

Las Agencias Privadas de Empleo no deberían pedir, conservar, ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo, excepto cuando éstos guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador.

**ARTICULO 9. (Trabajo Infantil)** Se prohíbe la colocación de trabajo como utilización de mano de obra infantil de niños niñas y adolescentes, para que no recurran al trabajo forzoso o trata y tráfico de personas.

**ARTICULO 10. (Trabajadores Migrantes)** Dado que los trabajadores migrantes, especialmente, a menudo carecen de información sobre los países de empleo. Para simplificar el procedimiento se debe establecer modelos de contrato de trabajo que deberían incluir como mínimo lo siguiente:

- a) Descripción del trabajo, el lugar del empleo y la duración del contrato;
- b) Remuneración básica y por horas extraordinarias;
- c) Horario de trabajo habitual, días de descanso, vacaciones; Cláusulas de transporte a países/lugar de empleo, y regreso;
- d) Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional, atención de emergencia médica;
- e) Motivos válidos de rescisión de contrato;
- f) Cláusula de resolución de conflictos;

**ARTICULO 11. (Trabajo Forzoso)** Ningún trabajador debería ser retenido en condiciones de trabajo forzoso o de servidumbre. Las Agencias Privadas de Empleo deben abstenerse de cualquier práctica ilegal que vincule a los trabajadores con sus propias agencias o con empleadores específicos.

**ARTÍCULO 12. (Discriminación en el acceso al empleo).**

1. Las Agencias de empleo privado deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias a aquellas que estén fundadas en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que anulen o menoscaben el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

**ARTÍCULO 13. (Obligaciones)**

a) Las Agencias Privadas de Empleo deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise.

b) Teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial no deberían reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo.

c) Deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables.

d) Las Agencias Privadas de Empleo no deben formular o publicar anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores.



- e) Las Agencias privadas de Empleo no deben mostrar en ficheros o en registros que consignen datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración.
- f) Las Agencias Privadas de Empleo deben conservar los datos personales de un trabajador, únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o únicamente mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo.
- g) Las Agencias Privadas de Empleo deben contar con personal adecuadamente cualificado y formado.
- h) Las Agencias Privadas de Empleo deben cumplir con todas las leyes y/o reglamentos de trabajo y de igualdad de oportunidades.
- i) Deben brindar información a través de informes para mejorar la transparencia de las actividades de las Agencias Privadas de Empleo.
- j) No deberán actuar en prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes.

#### **ARTICULO 14. (Derechos)**

- a) Tiene que alentarse a las Agencias Privadas de Empleo a que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva.
- b) A poder organizarse en asociaciones de Agencias Privadas de Empleo para obtener visibilidad y legitimidad en los mercados nacionales e internacionales.
- c) Si, por cualquier razón, se rechaza la solicitud de una licencia, las Agencias Privadas de Empleo tienen el derecho para el reembolso de la tarifa de registro.
- d) A ser consultados cuando se elabore una nueva normativa para así no afectar sus actividades de colocación de trabajo.
- e) Si la Agencias Privadas de Empleo demuestran una conducta empresarial adecuada durante un período de tiempo específico, es posible simplificar los requisitos para el procedimiento de una nueva solicitud y ampliar el período de validez de la licencia.
- k) Incentivos para las Agencias Privadas de Empleo que contribuyan a la disminución de desempleo.

#### **ARTÍCULO 15. (Sanciones).**

Las infracciones administrativas se clasifican, según su gravedad, en leves, menos graves y graves.

La Administración impondrá penas administrativas adecuadas por toda infracción en la contratación.

I. Las siguientes son infracciones leves.

- a). No presentar informes relativos a la colocación de empleos dentro de los plazos exigidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por el

cual se establecerá una Primera sanción: Suspensión de la licencia (de un mes a tres meses), Segunda sanción: Suspensión de la licencia (de tres meses y un día a seis meses), Tercera sanción: Cancelación de la licencia.

2. Las siguientes son infracciones menos graves.

a). Retener o mostrar en ficheros o en registros datos personales de los trabajadores por razones diferentes a las autorizadas en las leyes y normas vigentes. Formular o publicar anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto la discriminación. Por los cuales se establecerá una Primera sanción: Suspensión de la licencia (de dos a seis meses), Segunda sanción: Suspensión de la licencia (de seis meses y un día a un año), Tercera sanción: Cancelación de la licencia.

3. Las siguientes son infracciones graves con sus sanciones correspondientes:

Cobrar o aceptar directa o indirectamente cualquier suma mayor de la especificada en la lista de honorarios autorizados. Reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no aceptados. La Primera sanción: Cancelación de la licencia y reembolso de los honorarios cobrados.

Se podrán imponer también sanciones penales para las Agencias Privadas de Empleo en infracción. El que estas sanciones penales adopten la forma de multas o penas de prisión dependerá de la gravedad de la infracción cometida:

1) Toda persona que haya realizado o participado en actividades de colocación, contratación o suministro de mano de obra por medio de violencia, intimidación, encarcelamiento u otra limitación de la libertad física o mental;

2) Toda persona que haya realizado o participado en actividades de colocación, contratación o suministro de mano de obra con la intención de exponer a los trabajadores a tareas perjudiciales para la salud o la moral pública.

**ARTÍCULO 16. (Presupuesto)** Los recursos económicos para la implementación del presente Decreto Supremo serán considerados de los presupuestos de los Gobiernos Autónomos Departamentales

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA** A partir de la aprobación del presente Decreto Supremo, todas las Agencias privadas de empleo, deberán adecuar su funcionamiento de acuerdo a la normativa de regulación.



**SEGUNDA** Una vez entre en vigencia el presente Decreto Supremo, el Ministerio de Trabajo queda encargado de gestionar y controlar para el buen funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

Es dada en la sala de sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los seis días del mes de marzo de dos mil trece años.

## **TITULO TERCERO ELEMENTOS DE CONCLUSIÓN**

### **CONCLUSIONES**

1. El derecho de trabajo constituye una serie de principios, doctrinas y leyes, que rigen alrededor de la relación laboral que se suscita entre patronos y trabajadores, y que tienen como objetivo primordial, armonizar y lograr la paz en la resolución pacífica de conflictos individuales o colectivos que surjan con ocasión de esa relación, por medio de la aplicación de la ley y de intervención de los jueces.
2. Las leyes laborales deben ir a la vanguardia de los avances que tienen la sociedad, con el surgimiento de temas como la globalización, tecnificación de los servicios; lograr una mayor productividad, y que en el caso del trabajador, el Estado tiene la obligación de resguardar sus derechos frente a estas formas, en lo que corresponda con ocasión de la prestación de los servicios del trabajo, y que conlleve continuar equiparando esa desigualdad existente entre éstos, de manera económica o material
3. El derecho al trabajo, constituye un derecho humano fundamental que le asiste a toda persona, y es deber del Estado crear los medios necesarios para fomentar el empleo en nuestro país.

4. En nuestro país funciona a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un servicio público del empleo, pero con muy pocas oportunidades de trabajo, lo que hace necesario entonces que existan Agencias Privadas de Empleo.

5. La intermediación laboral que se ha consolidado a través de las Agencias Privadas de Empleo, representan un fenómeno socio-económico emergente de la crisis económica mundial, como mecanismos estratégicos para incrementar la competitividad de las empresas, debiendo la Legislación del Trabajo regular las nuevas formas de contratación existentes, si quiere regular los cambios laborales generados por efectos de la globalización.

6. El Estado Plurinacional Boliviano no cumple con su función ante la población económicamente activa, porque debido a su ineficiencia y los altos índices de desempleo, los trabajadores tienen que dedicarse al sector informal y, en otros casos, a buscar empleo a través del surgimiento de hecho (en materia laboral) de Agencias Privadas de Empleo, como se ha analizado a través del desarrollo del presente trabajo.

7. Los legisladores tienen la obligación dentro de sus funciones de propiciar una revisión adecuada, que responda a las necesidades actuales, en este caso, con el surgimiento de hecho de nuevas formas de intermediación y determinar a través de sus estudios, que lo que contemplan nuestras leyes vigentes, están muy cortas en función de una gran gama de vicisitudes que surgen con ocasión del trabajo, al surgir estas formas de contratación.

8. Las Agencias Privadas de Empleo son personas individuales o jurídicas que sirven de intermediario para procurar un empleo a un trabajador; lo que denota la importancia de su existencia. Sin embargo, las que funcionan en el país, como ha quedado demostrado, funcionan pero no dentro del marco de leyes laborales, sino de otra índole. Dichas agencias deberían contar para su funcionamiento con un

permiso de la autoridad administrativa de trabajo, pero que esto no se cumple por carecer de regulación legal interna.

9. El servicio prestado por las Agencias Privadas de Empleo es muy importante, toda vez que las mismas ponen al servicio del trabajador, varias oportunidades de trabajo. Si bien estos servicios son importantes, en algunos casos pueden causar perjuicio económico al trabajador en virtud que existen agencias que cobran cierta cantidad de dinero por el servicio prestado que muchas veces el trabajador no tiene; por lo tanto, el servicio prestado por estas agencias no está al alcance de todas las categorías de trabajadores, sino de un número reducido de los mismos que si puede pagar por ese servicio.

10. El surgimiento de estas Agencias Privadas de Empleo, conlleva varios aspectos; uno, el hecho de aprovechar la situación en que se encuentran los trabajadores, debido a los altos índices de desempleo; por otro lado, prestar un servicio que a todas luces es remunerado, y propiciar desigualdades legales entre patronos y trabajadores, con ocasión de prestación de trabajo, bajo condiciones no adecuadas en función de los derechos del trabajador y que se encuentra regulado en la Ley General Del Trabajo y demás leyes

11. Por lo lesivo que resulta para el trabajador, y que se ha evidenciado en otras legislaciones que cuentan con el funcionamiento de las Agencias de Colocación de Empleo, deben regularse sus formas de contratación e intermediación por el momento con un Decreto Supremo y posteriormente tiene que ser parte de la Ley General del Trabajo.

12. Se debe crear un registro de las Agencias de empleo Privadas, que a su vez funcione como ente fiscalizador para el cumplimiento de derechos sociales, aspecto que al mismo tiempo, generaría una competencia leal entre éstas, llegando incluso a nivelar el precio del servicio y evitar el monopolio.

13. Dada la diversidad de las actividades de este sector, el establecimiento de un marco legal para Agencias de Empleo Privadas es una tarea compleja que requiere la coordinación entre los diferentes organismos gubernamentales y el apoyo de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se hace necesario que los legisladores hagan un estudio para modificar o ampliar las leyes o normas actuales, así como aprobar y ratificar el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia.

2. En la Ley General del Trabajo debe normarse las distintas formas de intermediación que existen, ampliando lo regulado.

3. Debería elaborarse una legislación que cumpla con los requisitos y las normas recogidas en el Convenio núm. 181 de la OIT. Sin embargo, en su aplicación, se deberá prestar especial atención para adaptarse a las circunstancias y capacidades de nuestro país.

4. La legislación sobre las Agencias Privadas de Empleo debe abordar las limitaciones concretas y las lagunas relativas al papel actual de las APE en el mercado de trabajo nacional y tener en cuenta las actividades y los servicios principales que llevan a cabo.

5. Las disposiciones sobre las APE deben además adaptarse a la capacidad de qué dispone el gobierno para hacer cumplir las normas. Si la situación actual se caracteriza por una falta de capacidad de seguimiento y de ejecución debida a los escasos recursos técnicos y económicos, esto deberá ser tomado en consideración al elaborar la nueva legislación.

6. En tal caso, sería recomendable mantener la simplicidad de las disposiciones, haciendo hincapié en aquellas que pueden ser aplicadas de manera realista y efectiva.

7. Establecer principios en una ley que no podrán ser aplicados puede afectar negativamente la legitimidad de la nueva legislación.

8. A fin de ajustar la legislación a las circunstancias nacionales, se deberán revisar las prácticas y la actuación habitual de las APE existentes en el mercado de trabajo antes de redactar y adoptar nuevas leyes y/o disposiciones.

9. Los legisladores deben saber cuántas agencias existen o se estima que existen, qué tipo de servicios ofrecen y en qué sectores de la economía predominan. Se deberán examinar los casos denunciados de prácticas indebidas y abuso de las agencias.

10.- La legislación sobre las Agencias Privadas de Empleo, debe armonizarse con las leyes y las políticas generales sobre prácticas empresariales, el trabajo, la migración y el servicio público de empleo. Por ejemplo, en el caso de la colocación de solicitantes de empleo en el extranjero, se deberán establecer mecanismos de cooperación entre el país de origen y el de destino.

11.- Es importante establecer un mecanismo funcional y eficaz para tratar las quejas e investigar los casos de incumplimiento. Esto incluye un procedimiento específico para que los solicitantes de empleo que hayan sufrido abusos en el proceso de contratación y colocación puedan reclamar una reparación.

12.- Las disposiciones contenidas en una ley o reglamentación nueva deben publicarse y ponerse en conocimiento de las partes interesadas. Debe informarse acerca del contenido concreto de la legislación no solo a las propias agencias sino

también a todas las autoridades gubernamentales que participan en su seguimiento y ejecución.

13.- Al existir regulación legal de las agencias de colocación de empleo, se hace necesario que un órgano específico se encargue de la supervisión, control y vigilancia de dichas agencias, tanto públicas como privadas, con fines o sin fines lucrativos.

14.- Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo; a ese efecto, se podrán establecer organismos que comprendan a representantes de los servicios públicos de empleo y de las agencias privadas de empleo, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

#### **BIBLIOGRAFIA**

**ALEMÁN PÁEZ, Francisco Antonio.** “Mercado de Trabajo y Regulación Laboral” Escuela Francisco Largo Caballero, Universidad de Córdoba.

**ARAOZ, Mario C.** “Digesto de la Legislación Boliviana”, Ed. Renacimiento-1929.

**ARENAS MONSALVE, Gerardo.** “La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales”, Ed. Precedente – 2002.

**AUNOS PEREZ, A.:** “Principios de Derecho Corporativo”, óp. cit.

**BEJARANO FRÍAS, José Luis:** “Los Contratos de Prestación de Servicios bajo la Legislación Laboral Vigente en Bolivia (Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios).

**BESURÁN, Graciela.** “La Subcontratación Laboral y sus Consecuencias” Instituto de Investigaciones Jurídicas, [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx).

**BRONSTEIN, Arturo.** Nuevas formas de la intermediación en el mercado de trabajo. Madrid, España: Ed. Larrúa, 1988.

**CABANELLAS DE TORRES, Guillermo.** “Diccionario Jurídico Elemental”, Ed. Heliasta SRL, Argentina 1997

**CABEZA PEREIRO, José.** Situaciones legales de desempleo por extinción del trabajo. Pamplona, Ed. Arazandi 1996.

**CACHON RODRIGUEZ, L.** “Los Servicios Públicos de Empleo”, óp. Cit.

**CHANAME ZAPATA, Cesar.** “El Sistema de Intermediación Laboral y los Servicios Públicos de Empleo en Chile”, Estudio del Caso N° 40, septiembre 1999

**DELSIDENTADO BONETE, Antonio y MERCADER URGUINA, Juan.** El desempleo como situación desprotegida. Un estudio sobre los problemas de acceso a la protección en el nivel contributivo y en el asistencial. Madrid, España: Ed. Civitas, 1996.

**DE VAL TENA, A.L.** “a intermediación en el Mercado de Trabajo Comunitario: el S.E.D.O.C.”, REE. 1994.

**DIÁLOGOS EN DEMOCRACIA.** 26/09/2010 N° 12.

**EL DIARIO.** 22 de Abril de 2011

**FERNÁNDEZ MOLINA, Luis.** Derecho laboral guatemalteco. Guatemala, Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

**GONZALES GALLEGO, R.** “El Derecho al Trabajo y su protección en la Legislación Española”, óp. Cit.

**IHERING, R.V.** “El fin en el derecho. Estudio Preliminar por Monereo Pérez J. L. ““El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del derecho”. Ed. Comares, Granada, 2000.

**INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN:** “La previsión contra el paro forzoso. Planteamiento general de la cuestión”, Madrid, 1928.

**JIMENEZ SANJINES, Raúl,** “Lecciones de Derecho Laboral-Tomo I”. Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 2001.

**JIMENEZ SANJINES, Raúl,** “Historia del Derecho de trabajo Boliviano y Bases para una Nueva Ley General del Trabajo”. Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 1998.

**KATZ, Ernesto R.** “La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios del Derecho al Trabajo”, Ed. Depalma, Buenos Aires-1953.

**MC. KINSEY & COMPANY.** “Agencias de colocación”, Como promover la evolución de las empresas de colocación para construir una sociedad más fuerte, 2005, <http://www.algetat.com/actualidad.html>, (30-03-2007).

**MONTELLANO MEDRANO, Carlos.** “Tercerización e intermediación laboral-grupo asesor GCM D.R. 2008.

**MONTOYA MELGAR, Alfredo.** Óp. Cit.

**MORENO REYES ORTIZ, Juan Carlos.** Fundamentos del derecho de trabajo. Oruro, Bolivia: Ed. Latinas, 1996.

**MULLER, M.** “Control o Colocación. Historia del Servicio Público de Empleo Francés”, Madrid, 1994.

**OSSORIO, Manuel.** Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.

**OIT:** El ámbito de la relación de trabajo, 91a reunión de la CIT, Informe V, Ginebra, 2003. Este tema también estuvo en la orden del día de la 95ª reunión de la CIT llevada a cabo entre mayo y junio de 2006.

**OIT:** (1994) Ginebra.- “El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento del mercado de trabajo”.

**OIT:** (2005): Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación, Guía sobre la Legislación y su Aplicación, Ginebra.

**PAGINA SIETE, COCHABAMBA - BOLIVIA,** 29 de agosto del 2011.

**PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO.** Diccionario de la lengua española. Colombia: Ed. Printer Colombiana, 1994.

**RAMÍREZ TOLEDO, Nelly Vanessa.** “Fundamento Jurídico y Legal del Funcionamiento de las Agencias de Colocación de Empleo”, Guatemala, agosto 2005.

**RAYNAUD, B.** Derecho Internacional Obrero, Hijos de Reus, 1907.



**REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.** Diccionario de la lengua española. 21 ed.; Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe

**RECHE F., Matías.** “Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal y sus Riesgos Laborales”, Investigaciones. Europeas, Vol. 3, N° 3, 1997, pp.35-44.

**RODRÍGUEZ ZERPA, Armando.** “Las Agencias de Empleo en el Desarrollo Local”, Visión Gerencial SSN 1317-8822 N° 2, Venezuela Julio - Diciembre 2010  
**RUMEU DE ARMAS, A.** Historia de la Previsión Social en España”, Óp. Cit., pág. 237.

**SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac.** Trabajo – Historia “Digesto Laboral Boliviano”, Ed. Curucusi-La Paz.

**SANTIAGO, E.** “Servicios Paritarios de Colocaciones”, Madrid, 1927.

**SERRANO FALCÓN, Carolina** “Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas: público y privado en la actividad de colocación” Ed. Universidad de Granada, D.L:Gr.2950-2007.

**VALLEJO SALINAS, Jaime Cesar.** “El Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos”, San Nicolás de la Garza, Nuevo León, diciembre 1996.

#### **LEGISLACIÓN:**

**Constitución Política del Estado.** [www.Gacetaoficialdebolivia.gob.bo](http://www.Gacetaoficialdebolivia.gob.bo).

**Declaración Universal de Derechos Humanos.**

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

**Convención Americana sobre Derechos Humanos**

**Convenio Sobre Las Agencias Retribuidas De Colocación (Revisado), 1949 (Núm. 96).** – Ratificado por Bolivia mediante Ley N° 2121 de fecha 11-09-2000

**Convenio Sobre El Servicio Del Empleo, 1948 (Núm. 88) 31.01.1977.** – Ratificado por Bolivia mediante D. S. 14228, el 23-12-1976 y Ley N° 2120 11-09-2000.

**Ley General Del Trabajo.** [www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo](http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo).

**Decreto Supremo N° 29851.** [www.Gacetaoficialdebolivia.gob.bo](http://www.Gacetaoficialdebolivia.gob.bo)

**Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas**, Ley No. 263 de 31 de julio de 2012

**Ministerio de Justicia Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales.**  
“Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos Bolivia Digna Para Vivir Bien 2009- 2013”, junio 2010

**PAGINAS WEB.**

[www.Gacetaoficialdebolivia.gob.bo](http://www.Gacetaoficialdebolivia.gob.bo)

[www.cedla.org](http://www.cedla.org) 11/09/2012.

[www.mintrabajo.gob.bo](http://www.mintrabajo.gob.bo)

[www.mintrabajo.gob.bo/dge.asp](http://www.mintrabajo.gob.bo/dge.asp)

[www.laprensa.com.bo](http://www.laprensa.com.bo)

[es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org)

[www.un.org/es/documents/udhr/](http://www.un.org/es/documents/udhr/)

[www.un.org/es/documents](http://www.un.org/es/documents)

[www.telemetro.com/noticias/2012/03/04/94253/](http://www.telemetro.com/noticias/2012/03/04/94253/)

[www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com)

<http://radioatipiri.blogspot.com/2011/04/en-el-alto-identifican-mas-de-200>

[www.trabajopolis.bo/](http://www.trabajopolis.bo/)

AMENOS

# El Alto

## La ciudad cumple 28 años de su creación



### Su bandera

La bandera de El Alto fue aprobada mediante Acuerdo Municipal 016/88. Según una franja vertical se subdivide en rojo a la izquierda en forma triangular.

### Su historia

Fue originalmente un barrio de la ciudad de La Paz, pero fue creyendo en tal materia que el 6 de marzo de 1988 el Congreso Nacional aprobó la Ley 228, que determinó la creación de la Cuarta Sección Municipal de la provincia Murillo, con su capital El Alto de La Paz. Luego, el 26 de septiembre de 1988, octavo aniversario de ciudad.

El 29 de enero de 1988, la Junta Municipal fue elevada que toda 6 de marzo se celebró el Día Ciudadano.

Durante la mañana, el territorio altopino era conocido como Abasco del Pueblo Nuevo o como Alto de Nuestra Señora de La Paz.

Un hecho importante dice el periodista e investigador altopino Johnny Fernández, se produjo el 25 de octubre de 1908, cuando se construyó la estación de ferrocarril en la actual zona 16 de Julio.

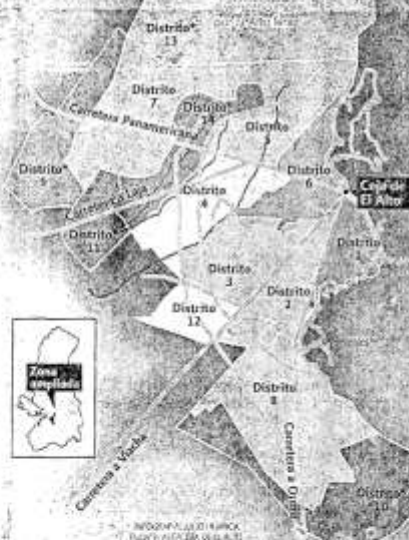
El Alto fue epicentro de la "guerra del gas" en octubre del 2003, que dejó al menos 57 muertos a causa de la explosión de gas.

En que el presidente de entonces, Gonzalo Sánchez de Lozada, abandonó el cargo el 17 de octubre y fue reemplazado por Carlos Mesa Gisbert, quien hasta ese momento era vicepresidente de la República.

Las juntas de vecinos juegan un rol importante en las reivindicaciones políticas y sociales de El Alto y el departamento de La Paz. Las principales organizaciones son la Federación de Juntas Vecinales y la Central Obrera Regional.

### Sus vecinos

- Norte: Zona 1
- Sur: Zona 16
- Oeste: Zona 17
- Este: Zona 18



### Sus principales barrios

- La Ceja (zona suroccidental de El Alto)
- Villa Exaltación, Villa Adela (habidadas originalmente por empleados de la FFAA)
- 1° de Mayo (habidadas por trabajadores fabriles)
- Villa Alemania
- Villa Dolores
- El Kenko
- Alto Lima
- Sankara
- Nuevos Horizontes
- Mercedario
- Kolipan
- Villa Ingavi
- Sermán Busch
- Del Viento
- Alto Seco
- Play 644
- Industriales aprobadas

### Su escuela

El escudo de la ciudad de El Alto fue aprobado por la Ordenanza Municipal 01/88. En la parte superior y al centro se encuentran representados el sol boliviano y el cerro Illimani. Más abajo, una casa altopina, un avión y un barco. Debajo, la ciudad antigua y moderna, el mar y la montaña. Está rodeado por ramos de rambúta y chirimoya unidas con la empuña de Bolivia.

### Su alcalde

**Édgar Hermógenes Patana Ticona**  
Nació en la Villa Nueva. Pese a la guerra de La Paz, el 10 de diciembre de 1971, fue poseído como alcalde en mayo de 2007. Su victoria en las elecciones municipales de 2009 con más del 83% de los votos.



### Su himno

Aprobad por el Acuerdo Municipal 01/88.

Letra y música: Gonzalo Pizarro

Soy de El Alto, un barrio de la ciudad de La Paz, en un cerro que se levanta sobre la ciudad. Soy de El Alto, un barrio de la ciudad de La Paz, en un cerro que se levanta sobre la ciudad.

### Sus atractivos turísticos

- Valle de Kagomarka, comarca única de Venecia (Distrito 10 C-10).
- Nevalé Huayra Potosí, cascada de 40 metros de altura en el Cerro 10-13.
- Calle de los Arzobispos, a través del Cerro de San Juan el Cerro 10-11.
- El mirador del Corazón de Jesús o Antiguo Cerro de San Juan.
- El mirador de la Virgen Blanca en el Cerro de San Juan con la Plaza de la Virgen Blanca.
- El museo Antonio Paredes Candia, que muestra la historia de la ciudad.
- El mirador Alipiri en el Distrito 8.
- La feria popular más grande Bolivia, en la zona 16 de Julio.



### Sus escuelas subalcales

- D-1: Rodolfo Sepúlveda Maricao
- D-2: Egoz Otazcer Alvarez
- D-3: General Saavedra Chaguira
- D-4: Nicolás Apaza Ibaño
- D-5: Javier Oube Roma
- D-6: Víctor Huatani Mamari
- D-7: Francisco Manzanedo
- D-8: Juan Apaza Pacheco
- D-9: José Mamari Mamari
- D-10: Víctor Mamari Mamari
- D-11: Simón Al Jaso
- D-12: René Bustos Chaca
- D-13: Víctor Condori
- D-14: Néstor Ayala Céspedes

### Sus 15 lugares sagrados andinos

- Wak'ko (Pacheco)
- Casa Cruz (Frente a Amayra Campesinaria Potosí)
- Cerro (Wak'ko Potosí Pacheco)
- Paj' Chas (Wak'ko)
- Wak'ko (Achacachi)
- Amayra (Achacachi y Achacachi)
- Chacabayo (Wak'ko)
- Wak'ko (Achacachi)
- Wak'ko (Wak'ko)
- Wak'ko (Wak'ko)
- Wak'ko (Wak'ko)
- Wak'ko (Wak'ko)
- Wak'ko (Wak'ko)
- Wak'ko (Wak'ko)
- Wak'ko (Wak'ko)

### La evolución de su población en los últimos 90 años.

Las primeras comunidades agrarias en el antiguo territorio de El Alto se remontan a finales del siglo XV, cuando fue recién en 1925 cuando se dio un número aproximado de habitantes en una unit.

Año	Habitantes	Fuente
1925	200 familias dispersas	Periódico La República 18 de agosto de 1935
1950	11.000	Censo Nacional de Población y Vivienda
1962	60.418	Departamento de Censos y estadísticas Demográficas del Ministerio de Hacienda
1976	85.430	Censo Nacional de Población y Vivienda
1988	307.423	Encuesta Nacional de Población y Vivienda
1992	405.492	Censo Nacional de Población y Vivienda
2001	649.958	Censo Nacional de Población y Vivienda
2012	1.073.000	Proyección del INE del año de Censo de 2007 (*)

Nota: \* Proyección INE y la Ley del 24 de noviembre de 2007.

## ***Empresas del Estado deben generar empleos***

El director de la Fundación Jubileo, Juan Carlos Núñez, afirmó ayer que las empresas del Estado deben generar empleo para los bolivianos y además que su administración debe ser transparente.

Núñez dijo que si el Estado se pone a analizar el tema de la inversión en las empresas públicas, uno de los principales resultados que deberían presentar es la generación de empleos.

Agregó que el Ejecutivo no está mostrando eficiencia como resultados de gestión. Mencionó que el estudio que presentó la Fundación Milenio, con relación a las empresas estatales, muestra que el impacto que tiene la generación de empleos es baja, lo que nos hace preguntarnos si, ¿es sólo el Estado el que debería generar las empresas productivas o es necesaria la inversión privada?

Se podría afirmar que el empleo sostenible y de calidad está siendo impulsado la inversión privada, mencionó.

Los empleos que genera el Estado son momentáneos, debido a que solamente existe inversión en áreas como construcción y caminos.

Si existe una obra de carreteras se contratará gente; pero cuando se termina el trabajo se acaba el contrato y con lo que se deja sin empleo a las personas, afirmó Núñez.

“Es por eso que se cree que la inversión privada se transforma en un sector estratégico para el desarrollo del país”, aseguró.

Aclaró que al hablar de sectores privados no se hace solamente referencia a las grandes transnacionales o al empresariado privado boliviano, sino a las iniciativas productivas de asociaciones de productores, de cooperativas, que si tuvieran el impulso podrían ser generadores de empleo.

Por tal motivo, mencionó que trabajar en áreas como la: agropecuaria, transformación productiva, industria y turismo, es ampliar los sectores estratégicos para el desarrollo de Bolivia, por consiguiente los mercados de empleos también crecen.

“Esto es lo que se debe cambiar, revertir, puesto que el Estado tiene las condiciones necesarias para realizarlo”.

Esperamos, dijo Núñez, que en el dialogo de la Cumbre Nacional de diciembre se llegue a debatir estos temas. Un pacto fiscal entre las estructuras del Estado es fundamental para que se direccionen el tema del desarrollo del país y no perdamos la oportunidad histórica con la que cuenta hoy Bolivia, porque ahora se tienen recursos que se pueden utilizar para mejorar el futuro.

Se debe abrir un diálogo donde se presenten condiciones adecuadas para una inversión efectiva de las empresas privadas.

## El 74% del empleo en Bolivia es informal

En las áreas rurales la informalidad llega al 90% de la población activa.

Agencias - 02/12/2010

El empleo informal en Bolivia alcanza al 74 por ciento de la población económicamente activa (PEA), que comprende a 3,7 millones de puestos de trabajo en el país. La información está contenida en el estudio El derecho al empleo digno, en el marco de las autonomías, elaborado por el economista Enrique Velazco, con el respaldo de Ayuda Obrera Suiza (AOS) la fundación para la pequeña y mediana industria Inaset y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El autor afirmó que el problema mayor del país tiene que ver con la calidad del empleo, porque los dos tercios de la población ocupada están en el sector informal y se desempeñan sin contrato de trabajo. Además carecen de seguro social, indemnización y jubilación. De acuerdo con el estudio, el nivel de informalidad para las capitales es del 65 por ciento y en las áreas rurales crece hasta el 90 por ciento. La informalidad afecta a 3,7 millones de puestos de trabajo en el país, que representan el 74 por ciento de las personas en edad laboral. Los casos extremos de informalidad están en Potosí, con un 81,5 por ciento, y Santa Cruz, con el 71 por ciento. Según Velazco, para disminuir la informalidad en 50 por ciento entre 2010 y 2015 se deben crear 1.826.386 puestos de trabajo dignos, a razón de 365.277 por año. Las estimaciones del Gobierno nacional señalan que el desempleo en Bolivia alcanza al 7 por ciento de la población en edad de trabajar, mientras que estudios independientes lo sitúan en el 11 por ciento. Concepto del empleo digno El empleo digno es una actividad remunerada que crea bienes y servicios para la sociedad, y también genera a la persona que realiza ese trabajo una satisfacción e ingresos suficientes para su bienestar y el de su familia. El trabajo es cualquier actividad que puede ser remunerada o no para producir bienes y servicios.

**www.losrecursoshumanos.com** - info@losrecursoshumanos.com - Documento generado: 02/10/2012

# Bolivia atraviesa el mejor momento económico de sus años de historia

**E**n los últimos seis años, el Estado boliviano registró sus mejores niveles económicos de su historia, reflejado en un sostenido crecimiento de su Producto Interno Bruto (PIB) que en 2011 estuvo por encima del promedio de los países de Sudamérica, incluso del contexto mundial.

En este marco, el ministro de Economía y Finanzas Públicas, Luis Arce Catacora, destacó en reiteradas ocasiones la madurez y fortaleza de la economía boliviana, cuyo principal motor de su desarrollo fue la reactivación de la demanda interna, como producto de la política de redistribución de ingresos que implementó el presidente Evo Morales desde 2006 (el primer año de su gestión).

De acuerdo al Ministro, en la gestión 2011 y en este 2012 Bolivia revasará los promedios de crecimiento de la región y del mundo.

“Vamos a rebasar el promedio de crecimiento de América Latina y no solamente de la región porque producto de la recesión europea y norteamericana también vamos a rebasar el crecimiento de la economía mundial”, afirmó la autoridad de Economía.

En 2011, el país registró un crecimiento económico de 5,2 por ciento. Para la presente gestión, el Presupuesto General del Estado (PGE) prevé que el indicador estará en 5,5 por ciento.

Los datos oficiales muestran que en 2011 el promedio de crecimiento de América Latina y el Caribe estuvo en 4,5 por ciento, en tanto la economía mundial se mantuvo en alrededor del 4 por ciento.

Para este año, los países vecinos estarán con un indicador del 3,97 por ciento y la economía mundial en alrededor del 4 por ciento.

Este buen desempeño económico fue destacado por las calificadoras Fitch Ratings, Moody's y Standard & Poor's, las que subieron la calificación de riesgo de Bolivia por tres gestiones consecutivas.

El buen desempeño económico de Bolivia fue destacado por varias entidades extranjeras. En agosto del pasado año, la calificador de riesgo Standard & Poor's elevó

la calificación de la deuda soberana del país, en moneda local y extranjera, de B+/estable/B a B+/positivo/B, nota que destaca la estabilidad macroeconómica y augura que Bolivia, por primera vez, podría pasar a una calificación de doble B.

Para organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI) Bolivia fue el país que de mejor manera enfrentó los efectos de la crisis financiera internacional con un crecimiento destacable a nivel regional.

“A diferencia de lo que pasa en el resto de Latinoamérica y el Caribe (...) Bolivia se mantiene en un 5%”, valoró el subdirector de Departamento del Hemisferio Occidental del FMI, Gilbert Terrier, durante su visita a la capital cruceña el 3 de noviembre de 2011.



Manojo de billetes. El Boliviano es más utilizado.

## BANCO MUNDIAL RESPALDA PLANES PARA ELIMINAR EXTREMA POBREZA

(CAMBIO).- El vicepresidente del Banco Mundial (BM) para América Latina y el Caribe, Hasan Tuluy, aseguró ayer que la entidad financiera a la que representa apoya las políticas que impulsa el Estado Plurinacional de Bolivia para eliminar la extrema pobreza.

“Los programas que implementa el Gobierno son sólidos, nuestra asociación y colaboración con el Gobierno de Bolivia es sólida”, dijo.

En vísperas de su primera visita a Bolivia y encuentro con el presidente Evo Morales, Tuluy destacó, según un comunicado del Banco Mundial, la estrategia del Gobierno para incluir a más bolivianos, especialmente indígenas, en el crecimiento económico.

Tuluy destacó ayer el apoyo del Banco Mundial a las políticas para acabar la extrema pobreza, y recomendó mejorar el acceso a servicios básicos de toda la población para que todos los ciudadanos tengan acceso a estos beneficios.

“El programa de colaboración de la asociación entre el Gobierno de Bolivia y el Banco Mundial contempla transferencias financieras de 450 millones de dólares”, dijo Tuluy.

Además de los recursos financieros, una de las cosas que Tuluy destacó es la colaboración a Bolivia importando experiencias y conocimientos internacionales, así como llevar las experiencias bolivianas exitosas en diferentes programas implementados en Bolivia a otras regiones.

El funcionario también aseguró que se espera el éxito en todos los programas sociales de Bolivia, así como en aquellos que son apoyados por el Banco Mundial.

El representante del Banco Mundial conversó ayer con el vicepresidente Álvaro García Linera y la ministra de Planificación, Viviana Caro, para intercambiar ideas sobre la ejecución de una nueva estrategia de alianza con el país para los siguientes tres años.

Tuluy se reunirá hoy con el presidente Evo Morales en la localidad de Tiwanaku, con lo que cerrará su visita al país.

También tendrá reuniones con el sector privado y donantes para compartir la visión del Banco Mundial sobre las oportunidades y desafíos que enfrenta Latinoamérica y particularmente Bolivia, según el portal [www.bancomundial.org](http://www.bancomundial.org).

El viaje reafirmará la relación de cooperación entre el Banco Mundial y Bolivia, según Tuluy. Caro: Tuluy eligió Bolivia por sus programas.

La ministra de Planificación del Desarrollo, Viviana Caro, aseguró ayer que la visita protocolar del Vicepresidente del Banco Mundial para América Latina, Hasan Tuluy, es “porque en particular tenemos proyectos que han tenido mucho éxito dentro del Banco en tema de alianzas rurales y desarrollo de tecnologías”.

En la reunión se renovaron planes de trabajo con el Banco Mundial y se pudo repasar las líneas de la estrategia del país para complementarlas con información, además se habló sobre proyectos y nuevas áreas hacia adelante.

“Acabamos de concluir un análisis corto de manejo de deuda con el Banco, ha dado resultados muy satisfactorios”, dijo la ministra Caro.

---

La ministra destacó que la conversación fue muy cordial, lo que demuestra la importancia que Bolivia tiene con el Banco y la importancia del trabajo conjunto para desarrollar proyectos.



# Gobierno de Evo aprobó casi media centena de normas sociolaborales

GLADYS HARTIA  
La Paz-Correo

El ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Daniel Santalla, destaca cinco decretos supremos de las casi media centena de normas aprobadas en materia sociolaboral durante la gestión del presidente Evo Morales.

"Desde el año 2006, hubo avances normativos importantes en materia sociolaboral", aseguró Santalla al ser consultado sobre la gestión del gobierno de Evo Morales a favor de los trabajadores.

Además, destacó que éste es el Gobierno donde se estableció la mayor cantidad de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. "Se promulgaron cerca de medio centenar de normas", sostuvo Santalla, ex dirigente sindical.

## Decretos

Entre las normas que destacó la autoridad y que benefician al trabajador y trabajadora boliviana resalta los decretos supremos 28699, 29010, 29539, 0012 y el 110.

El primero de estos decretos deroga el artículo 55 del Decreto Supremo 21066, promulgado durante el gobierno de Víctor Paz Estenssoro.

La autoridad destacó la abolición de aquella norma que establecía la libre contratación,

favoreciendo a los empresarios privados, quienes podían rescindir contratos de los trabajadores de manera libre.

"El Decreto Supremo 28699 hace que se pueda restablecer la estabilidad laboral", apuntó la autoridad. "Hoy en día no se puede despedir de manera libre a los trabajadores".

La segunda de las normas laborales destacadas por la autoridad es el DS 29010, promulgado el 9 de enero de 2008, el cual reglamenta la aplicación del salario dominical dispuesto por el DS 3691 y elevado a rango de ley el 9 de octubre de 1956. "El haber dominical debe ser pagado de forma obligatoria y debe representar el monto de tres jornales de trabajo", sostuvo el ministro refiriéndose a esta norma. "Si no se le debe pagar el triple, es decir 60 bolivianos", explicó.

El tercer decreto supremo es el 29539, promulgado el 1 de mayo de 2008, el cual tiene como finalidad determinar desde qué momento rige el tuero sindical a favor de los dirigentes sindicales.

Al respecto, Santalla explicó que antes de la aprobación de la norma, el dirigente tenía que seguir una resolución ministerial que lo reconociera en cambio, con

de sus empleos a los esposos o parejas de mujeres, en estado de gestación y hasta que el hijo o hija cumpla un año de edad. En tanto, el Decreto Supremo 110 garantiza el pago de la indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores luego de haber cumplido más de noventa días de trabajo continuo, o sea que el retiro haya sido intempestivo o con renuncia voluntaria.

En la gestión de Morales también se aprobaron decretos a favor de los trabajadores de la prensa y está en curso el proyecto de ley de seguro de vida para el sector.

## Normas en curso

Del mismo modo, Santalla mencionó que para la presente gestión se cuenta con anteproyectos de ley a los que sólo les falta ciertos ajustes para ser aprobados.

Entre estas normativas citó la referida a la que establece los beneficios para los trabajadores del campo, servidores y servicios públicos; además de la nueva Ley General del Trabajo, cuya revisión sin embargo está detenida por algunas diferencias con la Central Obrera Boliviana (COB).

Estas normas, de acuerdo con el Ministerio de Estado, están a la espera de ser sancionadas y promulgadas en la Asamblea Legislativa Plurinacional (ALP).

"Este día celebra a los trabajadores y trabajadoras del país", sostuvo Santalla, al referirse a los dos grandes sectores que aglutinan a los trabajadores bolivianos, el sector productivo y los de servicios.



la aplicación de la norma el dirigente sindical cuenta con el tuero sindical desde que es elegido.

Entre los beneficios sociales con los que cuenta el dirigente con la aplicación de la norma se encuentra la validez de tuero sindical que posibilita su inmovilidad funcional hasta después de un año de culminar su gestión administrativa.

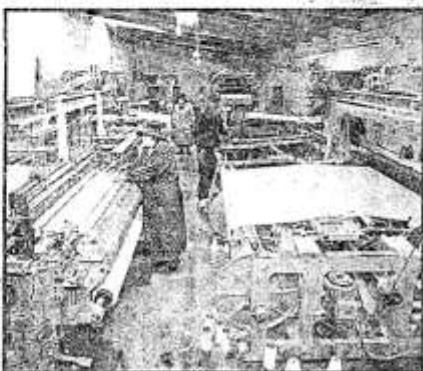
El cuarto decreto destacado es el 0012, promulgado el 19 de febrero de 2009, que reglamenta las condiciones de inmovilidad laboral de la madre y padre progeneradores que trabajan en el sector público o privado.

Esta norma defiende el derecho laboral de paternidad, por el que se impide despedir

El ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Daniel Santalla, explica las normas que benefician a los trabajadores del país.



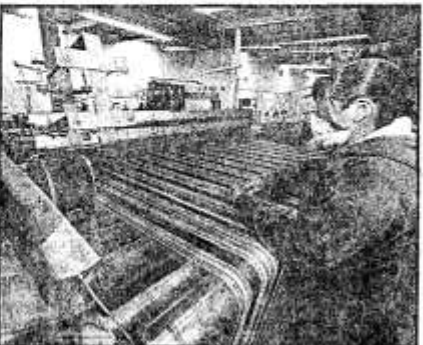
**CALIDAD.** Germán Terqui muestra planos que diseña Miki, su microempresa en la que trabajan jóvenes artesanos.



**EQUIPOS.** Mario Vera pasa junto a las máquinas textileras y algunas cholitas operarias en el galpón de Veratec.



**LABOR.** Operarios delante de una máquina que teñe los textiles. En El Alto funcionan por la noche 25 mil mypes.



**CALIDAD.** La tramadura de la ciudad alteña y una operaria en la empresa Veratec, en la zona de Caseros 70.

## El empleo seguro es el desafío.

La creación de empleos seguros de largo plazo, es el principal reto de las micro y pequeñas empresas de El Alto, opinan técnicos del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y del Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE).

"El trabajo en la ciudad de El Alto todavía es informal, pasajero. Allí se necesitan empleos a largo plazo y con población asegurada", explica Rosario Quisbert, funcionaria del IBCE.

Por su lado, Silvia Escobar, del CEDLA, sostiene que el empleo en esta urbe aún es precario. "En el sector de las industrias grandes, empresas constructoras, servicios de salud, educación, empresas menores, existen niveles de precariedad, incluyendo a los trabajos familiares que ocupan talleres y parte de la microempresa".

**PRECARIEDAD.** Según un estudio del CEDLA de 2011, sobre calidad de empleo en El Alto, el 78,1% de los trabajadores no asalariados se desempeña en condiciones de precariedad extrema, el 1,9% en precariedad moderada y el 20% en no precarias.

La realidad es otra entre los trabajadores asalariados, de los que el 49,2% opera en condiciones de precariedad moderada, el 38,8% en precariedad extrema y el 12,1% en no precarias.

Esta institución da cuenta de que hace dos años había 15.099 desempleados varones en El Alto y que la tasa de desempleo era de 6%. Mientras que 20.179 mujeres estaban sin trabajo y que la tasa de desempleo llegaba a 9% entre las del sexo femenino.

**TRABAJOS.** Iván Doyán, responsable de la Asociación de Artesanos en Cristales (ADAEC), considera que pese a todas las limitaciones, las pequeñas empresas artesanales alteñas generan empleo en la ciudad de El Alto. "Aquí trabajan 80 personas, pero tenemos entre unos 3.000 y 4.000 empleos indirectos en la recolección de botellas", añade.

Esta organización paga hasta 80 centavos por cada kilo de vidrio comprado, mientras que los operarios ganan, en promedio, Bs 64 por jornada, lo que significará unos Bs 1.884 mensuales.

En 2011, el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario indicó en un informe que los salarios en la urbe alteña son mayores a Bs 700 y que se hallan relegados de la cobertura de seguridad laboral y jubilación.

## LOS ALCANCES DEL CONVENIO Nº 189

En 2011, la OIT adoptó nuevas normas internacionales para promover el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Esas normas transmiten un claro mensaje: las trabajadoras y los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, tienen derecho a condiciones de vida y de trabajo decentes.

Bolivia ha sido el cuarto país en el mundo en ratificar este acuerdo internacional, que es Ley del Estado Plurinacional desde el 12 de noviembre del año pasado.

Con respecto a la eliminación del trabajo infantil, el Convenio N° 189 hace un llamamiento a los Estados Miembros para que establezcan una edad mínima de admisión al empleo para las trabajadoras y los trabajadores domésticos que debe estar armonizada con la prescrita en los Convenios de la OIT sobre el trabajo infantil y no debe ser inferior a la establecida para los trabajadores en general. El Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201 también especifican la necesidad de determinar las formas peligrosas del trabajo doméstico y prohibir tales formas para los niños menores de 18 años.

Los Convenios de la OIT sobre el trabajo infantil, que figuran entre los Convenios de la OIT más ampliamente ratificados, contribuyen a proporcionar la protección necesaria a los niños contra el trabajo infantil. El Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201 recientemente adoptados respaldan estos esfuerzos proporcionando orientaciones claras sobre la manera de prevenir el trabajo infantil y proteger a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, incluidos los jóvenes trabajadores domésticos por encima de la edad mínima legal de admisión al empleo. La ratificación y aplicación del Convenio núm. 189 por los Estados Miembros de la OIT será un paso importante hacia el logro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lo cual es esencial para la eliminación del trabajo infantil en ese sector.

WILLY CHIPANA ■ LA PAZ

El Gobierno explicó ayer que los empresarios y los trabajadores deberán acordar la modalidad del aumento salarial del 8% que puede ser para todos o inversamente proporcional. Los empresarios piden al Órgano Ejecutivo que la medida sea revisada.

El ministro de Trabajo, Daniel Santalla, señaló que el aumento salarial será aplicado a través de un decreto supremo que será aprobado por el gabinete de ministros hasta el 1 de mayo y será con carácter retroactivo a enero.

En el sector productivo privado el aumento del 8% va a depender de la negociación entre el sindicato y los empleadores, después ya dependerá si es para todos el incremento o se aplicará inversamente proporcional, afirmó.

El Gobierno y la dirigencia de la Central Obrera Boliviana (COB) acordaron el viernes un incremento del 8% al salario básico y 20% al salario mínimo nacional. Con la medida, el salario mínimo subirá de Bs 1.000 a Bs 1.200.

Santalla aclaró que la negociación entre ambas partes deberá partir sobre la base del 8%. El ministro ejemplificó que si el acuerdo es inversamente proporcional, un trabajador que percibe un sueldo de Bs 1.200 podría recibir un aumento del 8% y otro que gana Bs 5.000 podría recibir el 1%.

La autoridad señaló que en el caso de las empresas públicas

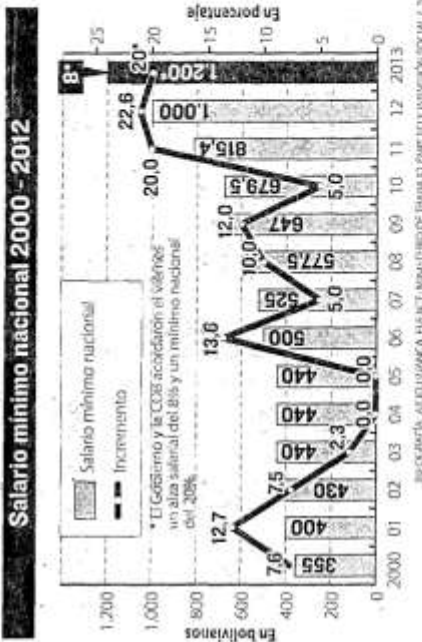
## POSICIÓN OFICIAL

### ► DOCUMENTO

En la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) se informó que se elabora un pronunciamiento oficial con relación al aumento salarial, el cual será dado a conocer hoy. La dirigencia de la CEPB hace consultas a las cámaras y federaciones de empresarios.

## Evolución del salario en los últimos 14 años

El salario mínimo nacional se incrementó de forma constante a partir de 2006. En promedio, el alza salarial superó cada año el índice inflacionario.



productivos y de servicios del Estado, el incremento salarial "va a ser de acuerdo a la disponibilidad de sus recursos", para lo cual se emitirá un decreto específico.

Santalla resaltó que en el caso de los sectores de salud, Policía y jubilados el aumento de los salarios y rentas será inversamente proporcional, aunque para el ministerio será del 8% para todos.

El presidente de la Cámara Nacional de Exportadores de Bolivia (Canreb), Guillermo Pou Mont, informó que buscará reunirse con autoridades del Gobierno para encontrar una solución al problema.

porque la medida anunciada afectará a las empresas. "Ese es un tema que se debe discutir de manera integral y es una discusión complicada que esperar un aumento salarial cada año. Vamos a solicitar que se revise este asunto", señaló el empresario paceño.

Mario Yaffar, vicepresidente de la Cámara Nacional de Industrias (CNI), pidió al Ejecutivo que revise el alza salarial o que implemente una medida compensatoria que consista en que el bono dominical se calcule como parte del salario mínimo nacional.

"Tiene que haber alguna revi-

sión, una medida compensatoria o si es posible que el mínimo nacional se revise, porque las industrias son las más afectadas", dijo.

El ministro de Economía, Luis Arce, manifestó que el aumento salarial es sustentable por las empresas, porque en los últimos años incrementaron sus utilidades.

"Hay una buena ganancia que están teniendo los empresarios, y creemos que por esta política de redistribución del ingreso que hemos implementado en el país desde 2006 es importante que esto pueda beneficiar también a los trabajadores", precisó Arce.

# La gente prefiere trabajar en sector privado

Encuestados de tres ciudades del eje y El Alto creen que la empresa privada da más beneficios y crea más fuentes laborales.



### Aspiración laboral

Si tuviera que escoger dónde trabajar, ¿dónde le gustaría hacerlo? ¿en el sector público o en el sector privado?

#### Eje troncal

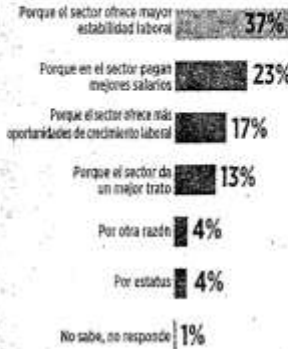


#### Por ciudades

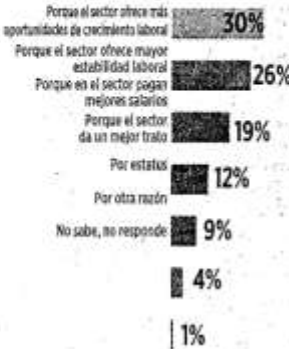
	La Paz	El Alto	CBBA	SCZ
Sector público	46%	35%	40%	34%
Sector privado	49%	56%	52%	56%
No precisa	6%	10%	8%	10%

### ¿Por qué sector privado y por qué sector público?

#### Sector público



#### Sector privado



### Empresa privada y creación de empleos

Según su opinión y lo que usted conoce, ¿cuál es la importancia de la empresa privada en la creación de empleos en Bolivia?

#### Eje troncal

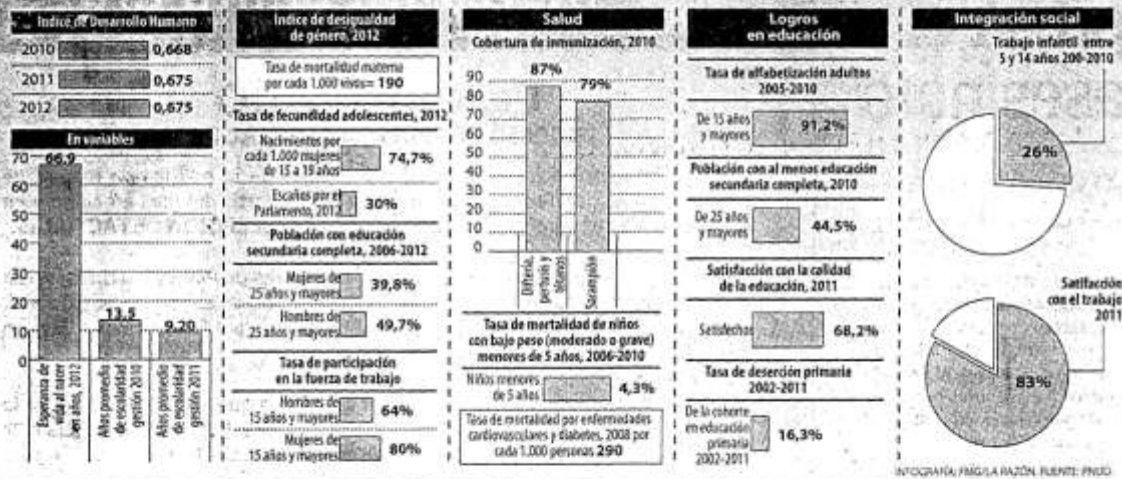


#### Por ciudades

	La Paz	El Alto	CBBA	SCZ
Es muy importante	70%	69%	56%	45%
Es más o menos importante	23%	24%	30%	31%
Es poco importante	3%	5%	6%	17%
Es nada importante	0%	0%	1%	2%
No sabe, no responde	4%	2%	7%	5%

Fuente: ICAO, comunicación estratégica 7, Integración Pública A. / Reporte Sade

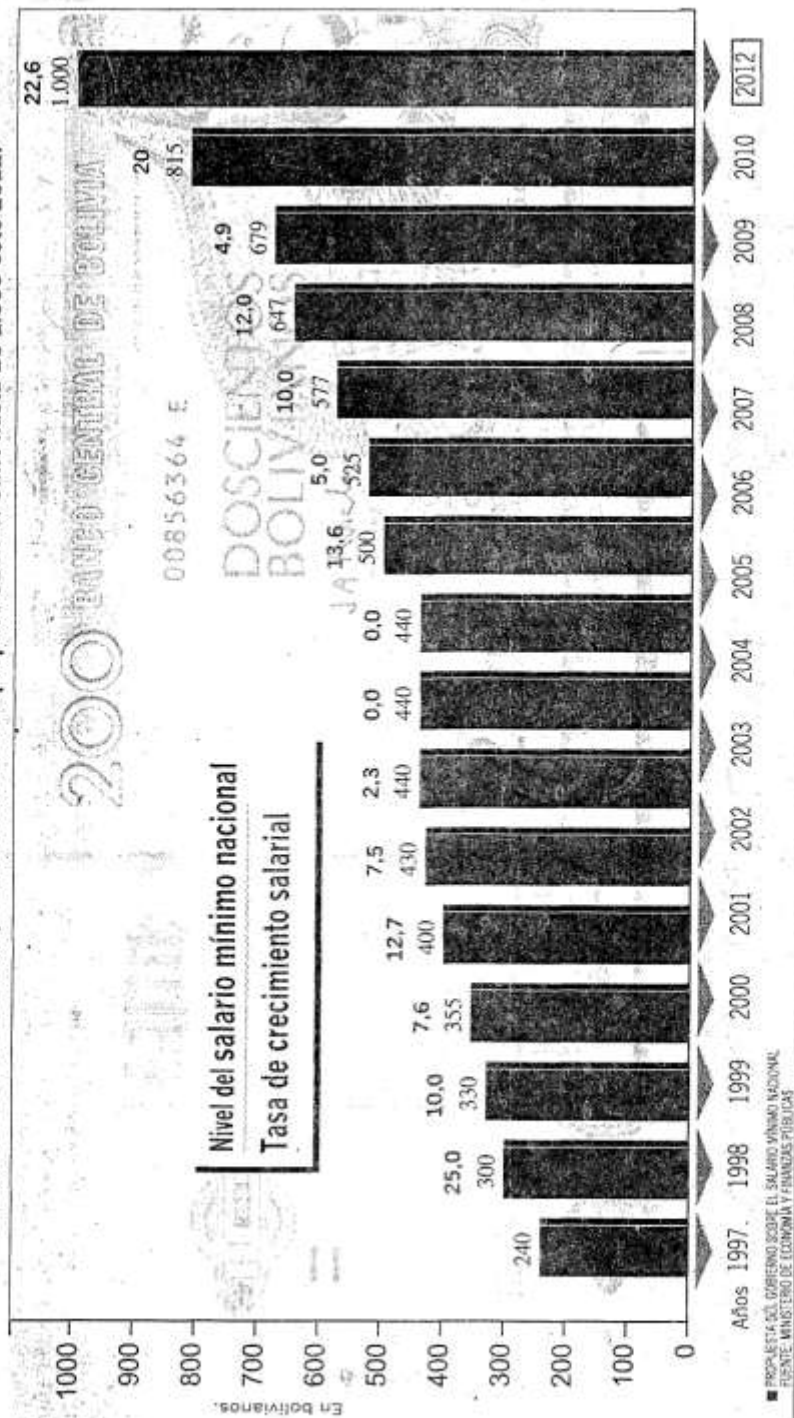
## Situación del desarrollo humano de Bolivia en los últimos tres años





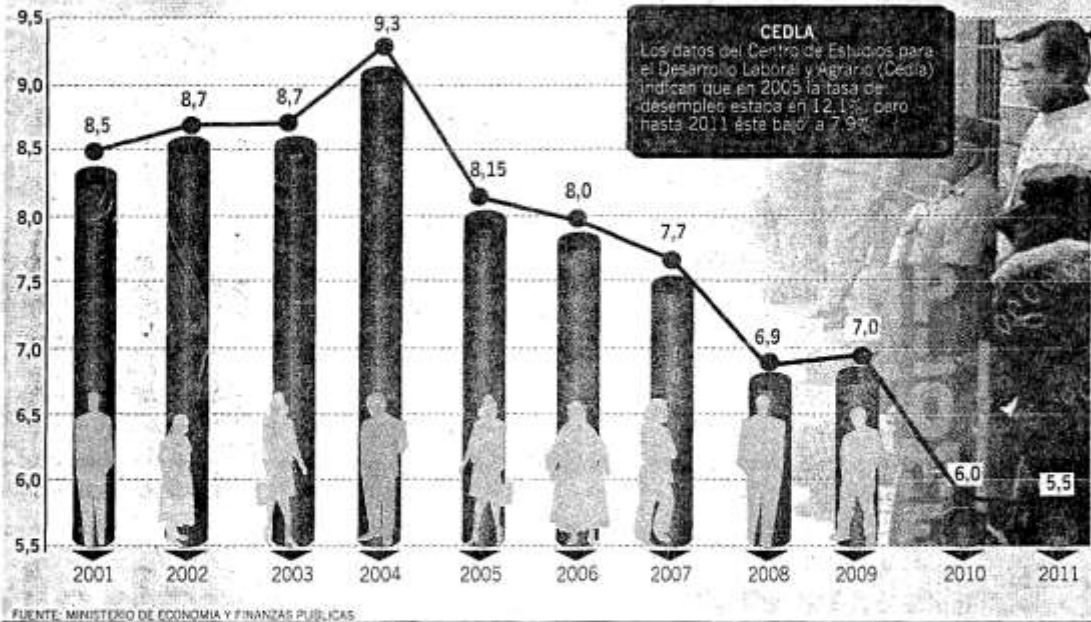
## INCREMENTO AL SALARIO MINIMO NACIONAL 1997-2012

La política salarial del Gobierno del presidente Evo Morales implementa un aumento del salario superior a la inflación, en este contexto, entre 2005 y 2011, el salario mínimo nacional (SMN) se incrementó en 85,3% de Bs 440 a Bs 815,4. El Jefe de Estado propuso subir el SMN hasta Bs 1.000 este 2012.



## BOLIVIA: TASA DE DESEMPLEO 2001 - 2010

La tasa de desempleo en Bolivia registró una constante disminución en los últimos años, bajando de 9,3% en 2004 hasta 5,5% en 2011, según los datos oficiales del Gobierno.





# **Defensoría detectó irregularidades en agencias de empleos en urbe cruceña**

22 de Abril de 2011, 04:14

Santa Cruz - Bolivia.- La Defensoría de la Niñez y Adolescencia y el Ministerio Público, detectaron irregularidades en las agencias de empleo ubicadas por el sector de la ex terminal y el mercado La Ramada.

Según la información estas agencias carecen de licencia, NIT y otras obligaciones, manifestó la directora de Género y Asuntos Generacionales, Rossy Valencia.

En el operativo se logró inspeccionar a 35 de estas agencias de empleos que son semi clandestinas, toda vez que en su mayoría la documentación de funcionamiento es irregular.

“De la misma manera en los contratos que suscriben con las trabajadoras no se registra el nombre del empleador. Esto va contra ley”, puntualizó.

Más adelante dijo que no se pudo verificar la situación de otras agencias porque fueron alertadas que personal de la Defensoría se encontraba en el lugar y cerraron sus oficinas.

También se inspeccionó algunos negocios, especialmente de venta de pollos porque se ha recibido denuncias que se está explotando a menores de edad y que en otros se induce a la prostitución a las menores, los mismo que en las denominadas agencias de empleo.

La Defensoría busca conocer el trabajo de estas agencias, que en los últimos años comenzaron a proliferar en la ciudad de Cochabamba, sin el respectivo control del trabajo que realizan, con relación a la generación de empleos en esta capital.

Existen varias dudas sobre las garantías que ofrecen estas entidades, mismas que en algunas ocasiones, incluso, están involucrados con la explotación de menores con nexos, en otros departamentos del país y el exterior, por lo que la Defensoría continuará con las tareas de inspección.

**El Diario**

## AGENCIAS DE EMPLEOS

Agencias de empleo en Bolivia, empleo temporal en Bolivia. Las agencias de empleo proveen servicio de reclutamiento y selección de personal de niveles medios. En el caso de las empresas de empleo temporal, o ETT, proveen el servicio de outsourcing o tercerización de recursos humanos, al proveer personal contratado por ellas para trabajar en las empresas que las contratan. En ambos casos, resulta la opción adecuada para el personal administrativo, de soporte y gerencia media.

---

### **El gobierno boliviano tiene casi lista la nueva ley de trabajo**

Quieren impedir que terceros medien en la contratación de trabajadores.

Los RecursosHumanos.com - 09/11/2010

Según una entrevista publicada hoy en La Prensa, el Vice Ministro de Trabajo de Bolivia, Félix Rojas, dijo que la nueva ley de trabajo incluye al trabajo agrícola que podrán acceder a todos los beneficios. Seguirá sin contemplar a los choferes de vehículos ya que en Bolivia son propietarios de sus vehículos y no son considerados asalariados.

También establecerá la imposibilidad de despedir a las mujeres embarazadas ni padres que esperen familia hasta el año del hijo. Sólo el Estado hacer "contratos enganche" o mediar entre un empleador y empleado.

Lo que se espera es combatir más duramente la trata de personas ya que ningún particular podrá ofrecer trabajadores a una empresa o particular.

**www.losrecursoshumanos.com** - info@losrecursoshumanos.com - Documento generado:  
02/10/2012 - 10:45 AM

---

## Proliferan las agencias de empleo ilegales en El Alto

Lunes, 18 de Enero de 2010

*La mayoría funciona bajo el rótulo de 'comerciales' y son susceptibles de ilícitos como la trata y tráfico de Personas para la explotación.*

En El Alto proliferaron las agencias de empleo ilegales que trabajan a ocultas bajo el nombre de "comerciales". Éstas son susceptibles de incurrir en delitos de trata y tráfico de personas para explotación laboral o sexual.

El director de Empleo del Ministerio del Trabajo, César Siles, aclaró a Cambio que la única entidad oficial para abrir una bolsa laboral es el Gobierno, a través de la Unidad Promotora de Empleos (UPE). "Esta instancia es la que cumple de intermediaria entre la oferta y la demanda del mercado laboral, de acuerdo con el artículo 31 de la Ley General del Trabajo", señaló Siles.

El artículo explica que "el contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Sólo el Estado podrá, en lo sucesivo, actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche. El traslado de los trabajadores se hará conforme a lo determinado por el Art. 9 de esta Ley".

Sin embargo, la norma sólo dice quién se hace cargo del 'enganche' de empleos y no establece sanciones para quienes incurran en la apertura de las agencias. Ante esta situación, la Dirección de Empleo presentó un proyecto de decreto supremo al Ministerio de la Presidencia para que sea puesto a

Consideración en la reunión de gabinete de esta semana. "Se trata de un marco legal más fuerte para sancionar a las comerciales que a la vez son agencias privadas de empleo. Con el decreto tendremos un marco legal específico para proceder a la clausura de estos negocios", dijo Siles.

Además, el decreto pretende consolidar los servicios públicos de empleo con mayores recursos. Transfiere a las prefecturas y gobiernos municipales su promoción en el marco de las autonomías. Una investigación de la Dirección de Empleo concluye que la ciudad de El Alto tiene 161 comerciales legalmente establecidas, Cochabamba 44, Santa Cruz 42 y La Paz 14, pero que no deben funcionar como agencias de empleo.

Todas están registradas en las unidades de Promoción Económica de las alcaldías y tienen su Número de Identificación Tributaria (NIT). "Se convierten en ilegales cuando incurrir en ofrecer empleos", dijo Siles. Explicó que las comerciales deben dedicarse exclusivamente a la compra y venta de bienes inmuebles, y no ser intermediarias de empleo.

Las comerciales venden direcciones de posibles trabajos. A pesar de lo que establece el artículo 31 de la Ley General del Trabajo, Cambio constató que las comerciales ofertan en pizarras o cartones avisos laborales, pero sin dar la referencia del empleador porque los interesados deben pagar al intermediario entre tres y cinco bolivianos por la dirección o número telefónico.

Los avisos que se observan dicen: "se precisa señoritas con o sin experiencia para diversos trabajos, medio tiempo y completo"; "se requiere jóvenes para trabajar en el interior, se paga buen sueldo".

Gran parte de estas agencias se encuentran en la Ceja de El Alto, frente a la plaza Juana Azurduy de Padilla, en avenidas y calles de Villa Dolores y la zona 12 de Octubre, 16 de Julio, Río Seco, entre otras.

Algunas son sospechosas de ser empresas reclutadoras de niños, niñas y adolescentes, que con el engaño de jugosos sueldos son víctimas de trata y tráfico de personas para explotación laboral o sexual fuera del país, según afirmaron algunos vecinos consultados.

El convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que "mientras se produzca la supresión progresiva de las agencias de empleo, éstas se someterán a supervisión de la autoridad competente". Es decir, da un plazo a todos los países para cerrar de manera progresiva estos negocios.

---

**Fuente:** Cambio

## **EN EL ALTO IDENTIFICAN MÁS DE 200 'AGENCIAS DE EMPLEOS' ILEGALES**

e.bolivia abril 19, 2011

**-(ATIPIRI).-** Una inspección realizada por la Unidad de Gestoría de Empleos dependiente de la Jefatura Regional del Ministerio de Trabajo de El Alto, identificó el funcionamiento "ilegal" de más de 200 "Agencias de Empleos", en ésta urbe, mismas que realizan la intermediación laboral vulnerando la Ley General del Trabajo, donde no son reconocidas.

Muchas de ellas presuntamente reclutan, captan a mujeres y varones de diversas edades para trabajos de explotación laboral en otros países limítrofes.

Belisario Cori, Gestor de Empleos de El Alto, en declaraciones exclusivas a Radio Atipiri; quien afirmó que la necesidad de establecer una normativa para regular el funcionamiento de estas "Agencias".

"Ninguna de las Agencias de Empleos son legales por que ninguna está regulado, es que esto es estructural, si bien tienen el permiso de la alcaldía, pero no están autorizadas para realizar intermediación laboral", declaró.

La autoridad, manifestó que se realizó un estudio de "Análisis de gestión sobre las agencias de empleo privadas de El Alto", en la cual se identificó cinco categorías de Agencias de Empleos entre ellas: agencias de empleos privadas, agencias de empleos, gestoría comercial, gestorías y comercial.

Cori, aseguró que el Estado no tiene una normativa que permita regular el funcionamiento de las "agencias de empleos" en ésta ciudad; por el contrario dijo que muchas "agencias" obtienen un permiso de funcionamiento del municipio con diferentes razones sociales.

La mayoría de los propietarios de las "Agencias", tienen funcionando entre uno, dos, tres o más sucursales en ésta ciudad. En cada una de ellas emplean entre a una a dos personas para la atención al público. Éstas "Agencias" cobran entre 3, 5 hasta 10 bolivianos para realizar la intermediación laboral entre el trabajador, trabajadora y el empleador. Las 200 "Agencias de Empleo" en ésta ciudad son de carácter privado y se mantienen por el cobro económico de las intermediaciones laborales.

"En este caso específico no hay una regulación. Hablando del tema legal, te puedo decir que es ilegal desde el punto de vista de intermediación laboral, el artículo 81 de la Ley General del Trabajo, nos dice que el Ministerio de Trabajo es la única entidad que puede realizar la intermediación laboral", aseguró.

Durante la inspección a las "Agencias de Empleo", las autoridades del Servicio Plurinacional de Empleos de El Alto, no lograron recabar mayores datos sobre la oferta y la demanda laboral predominante en ésta ciudad, debido a que muchas "Agencias" optaron por cerrar sus puertas de atención.

Las principales "Agencias de Empleos" se encuentran en las avenidas: Bolivia, Juan Pablo II, Alfonso Ugarte de la Ceja El Alto, Jorge Carrasco, 6 de Marzo, avenida Cívica, Franco Valle, 16 de Julio, carretera a Viacha, entre otras.

La autoridad, aseguró que las más de 200 "Agencias de Empleos" que proliferan diariamente en ésta urbe reclutan, captan a adolescentes, jóvenes y adultos de diversas edades para que trabajen en la ciudad de Santa Cruz, Beni, Trinidad y en el resto del país. Por ello reiteró la necesidad de establecer una normativa para regular el funcionamiento de éstas "Agencias de Empleos". Recordó que las "Agencias de Empleos" no están facultadas para realizar la intermediación laboral, misma que solo es tuición del Ministerio del Trabajo.

Según Cori, muchas "Agencias de empleos" en ésta ciudad reclutan, captan a mujeres y hombres de diversas edades con anuncios de empleos mediante seductoros remuneraciones; pero dijo que una vez logrado el objeto de captación de los trabajadores, trabajadoras son llevadas a otros países o para fines de explotación laboral, entre otras.

Manifestó que el Servicio Plurinacional de Empleos dependiente del Ministerio de Trabajo, es la única instancia acreditada para realizar la oferta, demanda e intermediación laboral.

"El tema álgido es la intermediación laboral, otro tema es que vendan terrenos, que vendan otros productos, el tema álgido es la intermediación laboral", apuntó.

De acuerdo al estudio de "Análisis de gestión sobre las agencias de empleo privadas de El Alto", un 61 por ciento entidades funcionan bajo la actividad económica de "gestorías comerciales, 25 por ciento funcionan como "comerciales", 8 por ciento funcionan bajo la actividad económica de "gestorías" y 2 por ciento funcionan como "agencias de empleo" y 4 por ciento son otros.

"Los datos son el función a la actividad comercial, no todas tienen el denominativo de agencias de empleo, son comerciales, pero ahí está empleo, pero son comerciales, mas allá esta gestoría comercial y dice necesito chica, joven", aseguró.

<http://radioatipiri.blogspot.com/2011/04/en-el-alto-identifican-mas-de-200-19.html>

---

# Trata y tráfico de personas un negocio preocupante

Lunes, 27 de Agosto de 2012

*"La ruta de la esclavitud", un reporte de investigación que realizaron periodistas del canal televisivo PAT (Bolivia), ante las constantes denuncias sobre bolivianos vendidos y esclavizados en Argentina.*

LA RUTA DE LA ESCLAVITUD Por: Sofía Cabrera Alvarez

Ante las constantes denuncias sobre bolivianos esclavizados en Argentina la red PAT realizó un excelente trabajo de investigación a cargo del periodista Juan Pablo 'Calucho' Vargas y el camarógrafo José Luis Herrera, quienes fueron testigos de cómo patrones venden a bolivianos en dicho país.

El Mundo conversó con este equipo de trabajo de la red televisiva, ellos nos cuentan de qué manera se realizó la investigación. "La investigación se realizó hace un mes atrás a raíz de una denuncia que indicaba que estaban vendiendo gente a la Argentina por organizaciones", señaló el periodista Pablo 'Calucho'.

'La ruta de la esclavitud', empieza por los patrones que es gente argentina o boliviana que vienen a buscar personas para llevarlas a Argentina y esclavizarlas.

PATRONES EN COMPLICIDAD CON AGENCIAS DE EMPLEOS "Entonces comenzamos a ubicar a un patrón y descubrimos que los patrones tienen complicidad con las agencias de empleos, les pagan Bs 200 por cada boliviano que reclute para mandarlo a la Argentina", aseguró Calucho.

Posteriormente juntan un grupo de ocho personas cuando tienen listo dicho grupo, llaman al patrón y dicen "ya está listo el cupo, cuando quiera", entonces el patrón viene, toma contacto con la agencia de empleos, se firma un contrato y una vez firmado el contrato, en la cual comprometen al que se está haciendo llevar con él por tres meses, que supuestamente tiene que realizar algún trabajo.

CAMARÓGRAFO INFILTRADO "Infiltramos a una persona de la producción (camarógrafo) al grupo de bolivianos que estaba viajando, él se presenta dice que quiere viajar a la Argentina, le retienen el carné como hacen ellos y le dicen –"Bueno nos vemos a las cinco de la tarde en la terminal Bimodal", donde están todas las flotas que van a la Argentina", dijo el periodista.

Entonces una vez que supo en qué flota iba a viajar su compañero de trabajo, procedió a comprar el pasaje para acompañarlo en todo el trayecto, "fueron dos días y medio pero de terror porque una vez que estás a bordo de la flota esta no para". Calucho cuenta que las siete víctimas fueron despachadas por el patrón en la terminal Bimodal pero dejando apoderado a un tercero, este se encargó en toda la ruta de controlar los movimientos de las víctimas, además de financiar algún costo del viaje, una vez que llegaron a la terminal Liniers, el periodista se contactó con Documentos América televisión argentina con quienes habían coordinado todo el trabajo, "una vez llegando allá ya teniendo reconocido al grupo y cómo se manejaba, tomé la decisión de enfocar a todas las personas que

estaban a bordo, saque la cámara y empecé a grabar, me bajé con cámara en mano y denuncié lo que estaba pasando”, relata.

**TRAGO AMARGO** “El trago amargo de todo esto es que en la Argentina estuvimos retenidos 4 horas por la policía, quienes nos decían que nosotros teníamos que ser los denunciadores de ese trato, eran 7 víctimas, como bolivianos no íbamos a permitir que eso ocurriera, tuvimos que sentar denuncia, la causa está abierta en Argentina”.

**ESCLAVOS EN LAS VILLAS** Según el periodista de la red PAT, los patrones llevan a las víctimas y los renegocian en algunas de las villas estas son como favelas, los bolivianos no pueden salir porque están vigilados, “porque adentro es la ley del más fuerte y del que tiene más dinero, no entra la policía, entonces imagínate esas condiciones en las que tienen que trabajar cuando están vigilados por gente delincuente que se dedican a esto que son los talleristas”. Del mismo modo, dijo que entró a una de las villas y habló con esclavos de talleristas y “ellos nos dijeron que en el medio de la villa 31 o en la villa 11, 14 o en las otras villas existe esta mafia, la que no deja salir a los bolivianos hasta que pague el precio que se les ha puesto por haberlos traído y se les paga 300 pesos mensual”.

**ALARMANTE SITUACIÓN** “He acudido a la policía boliviana, a la fiscalía, he acudido a la policía argentina y ni uno de los tres tenía el más mínimo interés de tomar cartas en el asunto cuando se ven presionados por la cámara de televisión recién actúan incluyendo los de la Argentina como lo mostré en el reportaje”.

**CONTROL EN LA BIMODAL** La Policía, Fiscalía, Gobernación y la Defensoría de la Niñez realizaron el viernes un control en la terminal Bimodal, el cual consistió en la verificación de documentación de identidad de todos los pasajeros principalmente los menores de edad. “Estamos en el tema del control de los viajes de los niños, menores de edad, que cumplan con las normativas, ya hemos tenido con anterioridad reuniones con el administrador, con los representantes de las flotas, de tal forma que nuestra intervención no sea novedad para los que están manejando la flota”, señaló Rosy Valencia directora de Género y Asuntos Generacionales.

Del mismo modo manifestó que las flotas que incumplan las normas serán sancionadas aquellos que vendan pasajes a niños y a personas sin su respectiva documentación. “La Fiscalía va proceder, porque existe una ley de trata y tráfico de personas, que sanciona tomando en cuenta la particularidad del caso, estamos evitando que salgan nuestros adolescentes”.

Valencia indicó que existe un índice elevado de trata y tráfico de personas, además aseguró que los tratantes son organizaciones criminales que vulneran los vacíos en cuanto al control de salida de menores de edad. “El tema es que debemos generar una cultura de respeto a los derechos y debe comenzar en casa, porque ya no se va permitir la salida de menores sin su documentación”.

## PADRE HALLA EN UNA AGENCIA DE EMPLEOS A SU HIJO DESAPARECIDO

El 29 de agosto, Víctor Álvarez volvió a ver a su hijo, Erwin Rodrigo, de 13 años, luego de tres meses de denunciar su desaparición.

Lo encontró en una agencia de empleos en Cochabamba, adonde llegó gracias a una mujer que le alertó que posiblemente el menor estaba en ese lugar en poder de un hombre que decía ser su tío.

El menor desapareció la tarde del 23 de mayo, en la zona de El Kenko, cuando iba camino a su escuela. Desde entonces sus familiares no volvieron a verlo. Debido a esto, su padre retornó de Chile, donde trabajaba, para iniciar la búsqueda de su hijo.

Una de las acciones que asumió el progenitor fue ir a un canal televisivo en La Paz para contar lo sucedido. En Cochabamba una mujer estaba viendo el programa e identificó al niño y se contactó con Víctor.

“Cuando le devolví la llamada me dijo que lo había visto hace un mes y medio, pero no me dio más datos”, contó. Con esa información, los padres del adolescente viajaron a Cochabamba.

“Nos alojamos donde unos amigos. No sabíamos cómo comunicarnos con esa señora y el martes 28 fuimos a los medios de comunicación y por suerte la misma señora me volvió a llamar”, relató ayer el progenitor.

Se concertó un encuentro en el cual la mujer vio las fotografías del menor y confirmó que era el chico perdido. “Dice que estaba sufrido y cansado”, comentó Álvarez.

La señora contó a Víctor que hace un mes y medio había solicitado a una agencia de empleos contratar a un trabajador para su local de venta de muebles. Ahí fue que el administrador le presentó al muchacho, quien se empleó por unos días en la mueblería.

Sin embargo, el adolescente no tenía la suficiente fuerza para cargar muebles, lo que llamó la atención de la propietaria.

Víctor Álvarez recordó que en el encuentro la mujer le informó que su esposo pidió prescindir de los servicios del muchacho porque podía ser menor de edad, pese a que la documentación que mostró el administrador de la agencia, que se presentó como tío del chico, revelaba que tenía más de 18 años. “La señora me dijo que cuando le pidió a mi hijo que regrese a la agencia de empleos, él no quería volver”, contó el padre.



Con estos datos, el progenitor denunció el hecho a la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen de Cochabamba. Un uniformado lo acompañó a la agencia.

“Entré con un aviso en la mano para preguntar como cualquier persona y ahí estaba mi hijo y ese hombre. Lo vi y le pregunté directamente si venía con el niño y él negó todo, dijo que no lo conocía ni sabía quién era”, contó.

Álvarez señaló que en ese momento su hijo se puso de pie y no podía hablar. “Estaba perdido, asustado. No quise decirle nada porque tampoco sabía cómo actuar. El Policía detuvo al hombre y a mi hijo lo llevaron a un albergue porque yo pedí que sea atendido por profesionales”, señaló.

El sujeto fue puesto a disposición del Ministerio Público y tras una audiencia de medidas cautelares fue trasladado a la cárcel de San Antonio.

Hasta ahora, el adolescente se encuentra en un albergue y sus padres no pudieron estar en contacto con él. “Nos dijeron que necesita una rehabilitación y nosotros queremos verlo bien, recuperado. Yo no sé qué tipo de maltrato haya sufrido, no puedo conjeturar. Prefiero verlo después ya mucho mejor”, afirmó.

Álvarez manifestó que en Cochabamba pudo encontrar la ayuda de un policía y después de los jefes policiales que siguieron con el caso hasta la detención del presunto tratante.

En cambio, dijo, en La Paz no tuvo la misma suerte ya que los agentes le pedían que entregara indicios para luego realizar las pesquisas para hallar al menor.

El padre comentó además que antes de estar en Cochabamba su hijo habría trabajado en una distribuidora de gas en Patacamaya.

# ¿Pagar para conseguir un empleo?

[Enviar a Twitter](#) [Enviar a Facebook](#) [Compartir en Questionity](#)

Las agencias de colocación en la Red tratan de cobrar por destacar los currículos

El terreno principal de la búsqueda de empleo es, hoy, Internet. La red es el entorno perfecto para agencias de intermediación laboral, donde mejor pueden casar las ofertas con los perfiles de los aspirantes a un puesto de trabajo. Pero lo nuevo es cobrar a los clientes para que su currículum destaque entre los millones que circulan, que sea más visible para quien busca un empleado.

Algo habitual en la Red, como la publicidad de Google, pero aplicado al mundo laboral. Entonces, ante una oferta de empleo, ¿se propone al mejor candidato o al que ha pagado la cuota? El debate sobre si esto desvirtúa el proceso de selección laboral se ha abierto.

Veinte personas han sido convocadas para una entrevista de trabajo. Están sentados, nerviosos, mirando al suelo, esperando su turno. Entonces, alguien de recursos humanos aparece y les dice que sólo quien pague 20 euros podrá seguir adelante. Esto todavía no pasa en las oficinas convencionales, pero sí en la Red. Algunas de las webs de búsqueda de empleo más importantes cobran a los usuarios por ciertos servicios extra bajo la promesa de colar el currículum por delante del de los aspirantes que no abonan cuota. Lo llaman visibilidad y cuesta entre 10 y 20 euros al mes. ¿Es esto pagar para poder trabajar, un abuso que saca provecho de la crisis, o se trata simplemente de una módica tarifa a cambio de atención? Este modelo genera dudas sobre su eficacia: nada avala que las empresas contraten al mejor de los candidatos ni que pagar una cuota solucione el futuro del desempleado.

¿Qué se ofrece a cambio de la suscripción? Para el que busca trabajo, estar mejor posicionado en la vorágine de currículos que llegan a las empresas. Además, hay otras ventajas: poder ver los méritos de las personas que compiten por el mismo puesto, acceso directo a los contactos inscritos en la base de datos de la web o incluso conseguir un certificado *online* de inglés. Son maneras de diferenciarse en un universo colapsado por el exceso de aspirantes y la escasez de ofertas.

Las empresas del pagar por trabajar se mueven en un mercado suculento, una de las joyas de negocio que la Red ha arrebatado a los medios tradicionales. Los periódicos de papel se lamentan por haber dejado escapar este trozo de la tarta,

hasta hace no mucho parte importante de sus ingresos a través de los anuncios clasificados. En España, ya son más de cinco millones los internautas que usan la Red para buscar empleo, según datos de la consultora Nielsen Online. La web Infojobs domina de manera aplastante (2, 9 millones de usuarios mensuales, frente al millón de Infoempleo, su inmediato perseguidor). Infojobs oferta hasta 80.000 trabajos y apuesta por las opciones de pago. Juan Antonio Esteban, su director general, asegura que consiguen empleo a unas 680.000 personas al año.

¿Pero cómo enganchan estas webs a los buscadores de empleo, cuál es su reclamo? Después de un contacto inicial -describir el trabajo soñado, dejar algunos datos con la esperanza de recibir la llamada de una empresa importante-, los usuarios de estas páginas reciben cada semana correos electrónicos que les preguntan: "¿Llevas mucho tiempo sin recibir ofertas? El *pack premium* multiplica tus opciones de conseguir trabajo". Sin embargo, aún son minoría los que hacen clic y dan sus datos bancarios. En Laboris, portal con 840.000 usuarios mensuales, Anna Maria González, directora de negocio, afirma que contrataron servicios de pago "entre el 10% y el 20% de los candidatos". En Infojobs reconocen que su uso es incluso menor.

Hay quien teme que esta tendencia incipiente se generalice y afecte a todo el mercado. Lirios Alos, antropóloga del Trabajo, cree que dentro de poco "a nadie le sorprenderá" la existencia de las opciones *premium*. "Será condición *sine qua non* para acceder a un buen empleo". Enrique Dans, profesor del Instituto de Empresa, plantea que el mercado laboral es un tipo más de mercado. "No tiene por qué ser democrático. La publicidad no lo es. El que más paga es el que más aparece, y no posee necesariamente el mejor producto". La profesora Alos remata: "El que más tiene es el que más puede". Si no se marcan límites, quién sabe cuánto se llegará a pagar para poder trabajar y cómo se protegerá a los más pobres.

La crisis reduce el número de empresas que se anuncian, el negocio naufraga y es necesario echarle imaginación para conseguir dinero. ¿Por qué no darle la vuelta al modelo y empezar a cobrar a los que buscan trabajo? Aun así, no todos se han subido al carro de los paquetes *premium*. Fernando Palacios-Pelletier, director en España de Monster, empresa pionera en la búsqueda de empleo por Internet, que ni tiene ni ha tenido servicios de pago, opina que "probablemente muchos están apostando por esa vía ante la caída de ingresos en el mercado del reclutamiento *online*". Enrique Dans considera que, antes de decidir si esta tendencia ha llegado para quedarse, hay que definir dónde está el negocio:

"¿Quiénes son los clientes, los buscadores de empleo o las empresas que se anuncian? Parece lógico pensar que el portal busque satisfacer a su cliente, pero no puede aprovecharse de ambos. Si el cliente es la empresa, cobrar a los usuarios no tiene sentido porque al final la empresa no recibe a los mejores candidatos, sino a los que más pagan. El proceso de selección se desvirtúa y no se obtiene el servicio más eficaz".

Los portales de empleo se han venido financiando hasta ahora con lo que pagan las empresas, ya sea por cada oferta publicada (300 euros como promedio en Infojobs, 100 en Laboris) o por permitirles el acceso a los currículos de los candidatos (400 euros por consultar 15 en Infojobs, 10 euros por cada currículo en Laboris). En los paquetes *premium*, este último coste lo asume el usuario. La empresa queda exenta y le sale gratis consultar el expediente de quien ha pagado. Andrés Álvarez, director de Infoempleo, pone como ejemplo lo que ocurre en Brasil o Colombia, donde "el recurso más escaso es el empleo y lo normal es que las webs se financien cobrando a los usuarios, sin que las empresas tengan que pagar nada".

---

### **Tanto las grandes empresas como la mayoría de las pymes recurren a los portales de Internet para contratar personal**

Los servicios de pago nacieron con los primeros síntomas de crisis económica, en 2008. En los últimos meses y pese a la cultura de lo gratuito que domina Internet, ha dejado de verse como una excentricidad pagar por ciertos contenidos. Chris Anderson, editor de la revista tecnológica *Wired*, es de los que más utilizan el término *freemium*: sobre una base gratuita (*free*), se desarrollan servicios adicionales por los que hay que pagar (*premium*). En los periódicos *online* comienza a plantearse este modelo: los titulares gratis, el análisis de pago. Así, los defensores del *premium* en la búsqueda de empleo por Internet garantizan que seguirá existiendo una vía gratuita para los que no quieran pagar. Y los 10 o 20 euros por un currículo más visible son una cuota razonable, comparable a lo que puede costar un capricho en la página de subastas Ebay. Con la inversión publicitaria bajo mínimos, el futuro en la Red -y fuera de ella- está en conseguir un cliente fiel que no se escandalice por pagar una cuota moderada a cambio de un trato preferencial.

Pero, ¿merece la pena pagar? El director de Infojobs cree que sí: "Los servicios adicionales incrementan las posibilidades y, si el candidato quisiera conseguir lo mismo

[visibilidad de su currículum] en otro medio, pagaría más dinero y llegaría a menos empresas". Aunque desde Infoempleo, Andrés Álvarez insiste en el problema de la saturación: "Hay demasiados candidatos por oferta, si tenemos 1.500 por puesto, ¿qué puedes hacer? ¿Y si pagan los 1.500?, ¿dónde estaría entonces la ventaja?". Una forma podría ser pujar por el primer puesto, con más y más dinero, lo que sería extraordinariamente rentable para los portales de empleo. Los departamentos de recursos humanos tampoco creen que este modelo sea la panacea. Nadie garantiza la valía del candidato mejor posicionado. Tener más dinero no es sinónimo de mayores capacidades. Elisa López, consultora de recursos humanos y orientadora laboral desde hace 20 años, cree que "al final, el éxito sigue dependiendo del perfil del aspirante". No será igual de fácil encontrar un trabajo para un ejecutivo que para un carpintero, porque en la Red se encuentran pocas ofertas de oficios. Lo que predominan son contratos temporales para administrativos y comerciales.

Desde su creación, estas webs, que se presentan como "intermediadores laborales", provocan recelo en algunos sectores. Alfonso Alcántara gestiona la página Yoriento.com, que se centra en la atención personalizada frente a la masificación de los grandes portales: "La búsqueda de empleo en Internet es más un efecto placebo que otra cosa. Es imposible cotejar los datos de ofertas disponibles, no hay ningún organismo ni estadística que compruebe la veracidad de lo publicado. Si fuesen más transparentes, tendrían más éxito. Es como cuando uno sale a ligar y va a la discoteca. Sabes que hay pocas chicas disponibles, pero sigues yendo porque las estás viendo en la pista de baile. En la vida tenemos pocas posibilidades para todo, pero estamos más motivados si podemos ver el premio".

El problema es que el premio (el trabajo), por muy visible que sea, no siempre llega. La saturación se ha convertido en un lastre para las webs. Luis Enrique Alonso, catedrático de Sociología del Empleo en la Universidad Autónoma de Madrid, ha estudiado el fenómeno: "Antes de la crisis, trabajadores precarios usaban estos portales para buscar empleos un poco menos malos. Ahora no se arriesgan ni siquiera a eso". Sin embargo, en sus investigaciones le ha llamado la atención la cantidad de empresas y particulares que hacen uso de estos portales, muchos de ellos desde el trabajo. El 52 % de los que buscan empleo por Internet se dedican a apuntarse a ofertas mientras están en la oficina, según Nielsen Online.

Tanto las grandes empresas como la mayoría de las pymes recurren a los portales de Internet para contratar personal. Compañías como El Corte Inglés

echan mano de las webs de empleo, sobre todo cuando abren nuevos centros. El 75% de las ofertas de la firma de ropa Mango son *online*. Sin embargo, una cadena de hostelería como VIPS sólo cubre el 15% de sus puestos por esta vía. A pesar del éxito de la opción web, los anuncios en prensa o el boca a boca siguen siendo fórmulas muy utilizadas para buscar trabajo, y no hay que olvidar que, aunque el primer paso sea desde el teclado, al final del proceso sigue siendo necesario enfrentarse a una entrevista personal.

La experta en recursos humanos Elisa López opina que reclutar personal a través de la Red es una opción rentable: "Los portales de empleo han permitido a los departamentos de recursos humanos reducir costes en un 85% y se ha pasado de 45 a 10 días de media para el proceso de selección". López no duda al afirmar que, si uno está buscando trabajo, es imprescindible inscribirse en una o varias de estas páginas: "Funcionan bien, pero si quiero encontrar trabajo, deberé ir a webs especializadas en mi profesión". Sin embargo, esta orientadora ve innecesario pagar: "Quien debe cargar con los costes es siempre la empresa. Sólo habría una excepción: si uno es un alto directivo, entonces sí es conveniente estar en determinadas bases de datos de pago. Pero en general, no es necesario pagar para encontrar un trabajo. Nunca lo recomendaría".

Para el sociólogo Luis Enrique Alonso, los servicios de pago demuestran cómo "en los momentos difíciles, las empresas intentan sacar rentabilidad de situaciones críticas. Cuando hay necesidad, la gente hace lo que sea". Le preocupa especialmente que, aunque sean servicios "todavía muy residuales", puedan verse legitimados con el tiempo: "Cualquier cosa que sean nuevas tecnologías parece que va a ser positivo. Seguimos teniendo el mito del progreso tecnológico, pero hemos perdido el mito del progreso social. No confiamos en nadie, pero nunca como ahora confiamos en las tecnologías".

Queda la esperanza de que tanta crisis no sea en vano. Miguel Portillo, de la firma Michael Page, que lleva casi 40 años buscando empleo para todo tipo de candidatos, afirma que "ahora las empresas prefieren asegurar más el tiro con un candidato que haya vivido crisis fuertes y que haya conseguido salir adelante. Los que provienen de entornos muy competitivos, agresivos y difíciles tienen un punto más de brillo que aquellos que han vivido en entornos más felices". Falta saber si ya hemos llegado al tope de agresividad y competitividad o si todavía estamos dispuestos a ir un punto más allá y poner nuestros empleos a subasta. ¿Cuánta gente pagará los 20 euros para poder ser entrevistado?

## Delito de trata y tráfico de personas no prescribirá



Tratamiento de la Ley contra Trata y Tráfico de Personas

PS

**Prensa Senado (11-07-2012).** Con la incorporación del carácter de no imprescriptible del delito de Trata y Tráfico, el miércoles la Cámara de Senadores devolvió el proyecto de ley a diputados con las respectivas modificaciones.

“Se hizo el análisis y la compatibilidad jurídica de 7 artículos, 4 disposiciones transitorias y una abrogatoria, entre las que resalta la no imprescriptibilidad del delito de trata y tráfico de personas, como medida de prevención, de protección y de sanción para delito de lesa humanidad”, explicó el senador René Martínez.

Las modificaciones establecen mecanismos efectivos de lucha contra la Trata y Tráfico de Personas, como ser los medios de comunicación que tienen la obligación de establecer espacios de información para personas desaparecidas, como parte coadyuvante, donde el ente regulador será el Ministerio de Comunicación; sobre el tema de la agravación, se ejecuta cuando hay uso de menores, uso de violencia, uso de estupefacientes para consumir este delito.

También señala que funcionarios de delegaciones diplomáticas que hubiesen cometido este delito, pueden ser agravados por esta transgresión, aun teniendo inmunidad diplomática.

“No puede ser que siendo funcionario diplomático pueda estar amparado para no ser sujeto de juicio, en el pasado hubo personal diplomático que se vio involucrado en el delito de trata y tráfico, con esta característica se está dando un agravante”, señaló el legislador chuquisaqueño.

El senador Martínez dijo que estos delitos están tipificados y adecuados a todas las normas del Estado para tener una efectiva lucha contra este mal, puso de ejemplo que en caso que las víctimas sean menores de edad, las agravaciones adicionales son de un tercio, más se agrava si se trata de usos de mecanismos que generen dependencia como el uso de estupefacientes, secuestro y violencia para obligar a personas a la prostitución habiéndoselas privado de libertad.

Los artículos observados fueron el 23 (Medios de Comunicación), 25 (Agencias Privadas de Empleo), 34 (Modificaciones al Código Penal), 35 (Incorporación de Artículos Al Código Penal), 36 (Policía Boliviana), 40 (Modificaciones al Código de Procedimiento Penal) y 43 (No Punibilidad).

Con la finalidad de prevenir los delitos señalados en el presente proyecto de ley, todos los avisos de oferta sexual deberán ser regulados precautelando la dignidad de las personas, para lo cual el Ministerio de Comunicación, será responsable de verificar el cumplimiento de esta disposición, requerir las prohibiciones e imponer las sanciones administrativas que correspondan conforme a Reglamento.

“La prohibición absoluta ha sido fuertemente cuestionada por quienes se dedican a este tipo de trabajo sexual, por lo tanto si prohibimos dichos anuncios, estaríamos atentando contra el derecho al trabajo”, subrayó la presidenta del Senado Montaña.

En relación a las Agencias Privadas de Empleo, todas las entidades privadas que contraten servicios de personas extranjeras, deberán registrar los contratos de trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

El año 2006 se sancionó la Ley 3325 que tipifica el delito de la trata de personas, entonces, Bolivia dio un paso importante en la lucha contra la trata de personas, hoy se establece nuevos paradigmas a nivel legislativo, porque no sólo se tipifica el delito, sino que se incorpora nuevos elementos que permitirán a los jueces, fiscales y policía, investigar de manera coherente este tipo de delitos; y también establece sistemas de protección vinculados a las víctimas de trata.

Con la norma, se fortalece las Divisiones de Trata y Tráfico de Personas de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen de la Policía Boliviana en todos los departamentos y zonas fronterizas del Estado Plurinacional, para realizar patrullajes en lugares donde se practica la prostitución, lenocinios, bares, cantinas, salas de masajes, clubes nocturnos, fábricas, negocios, puestos fronterizos y otros, para detectar hechos relacionados con los delitos de Trata y Tráfico de Personas y delitos conexos.



Respecto a la no punibilidad, la víctima de Trata y Tráfico de Personas está exenta de ser investigada y acusada por la comisión de otros delitos que sean resultado directo de su situación.

El proyecto de Ley de Trata y Tráfico de Personas, consta de 45 artículos y 4 disposiciones transitorias, y una abrogatoria, misma que por procedimiento legislativo fue remitida a la cámara de diputados para su respectivo sancionamiento.

## Así opera la red de tratantes de recién nacidos hallada en La Paz

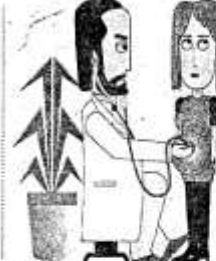
¡Estás embarazada y no sabes qué hacer! No te preocupes, nosotros tenemos una esperanza para ti, comunícale a nuestro teléfono... y correo electrónico

1. La embarazada halla el aviso en el periódico.



DÍA  
4  
CITA

2. La joven llama por teléfono y la citan para un día.



3. Acude a la consulta en una oficina, donde la someten a análisis y evaluaciones médicas.



4. La acompañan en todo el periodo de embarazo, incluso le brindan alimentación, vitaminas y consultas médicas.



5. Nace el bebé y hacen firmar a la madre un documento de renuncia.



6. Se apropián del recién nacido y la amenazan con que si denuncia el hecho, irá a la cárcel por haber incumplido el documento.

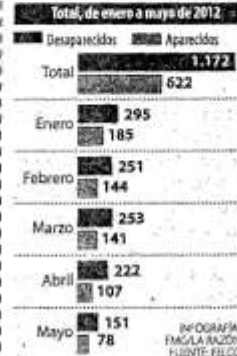
RENUNCIA A SU HIJO

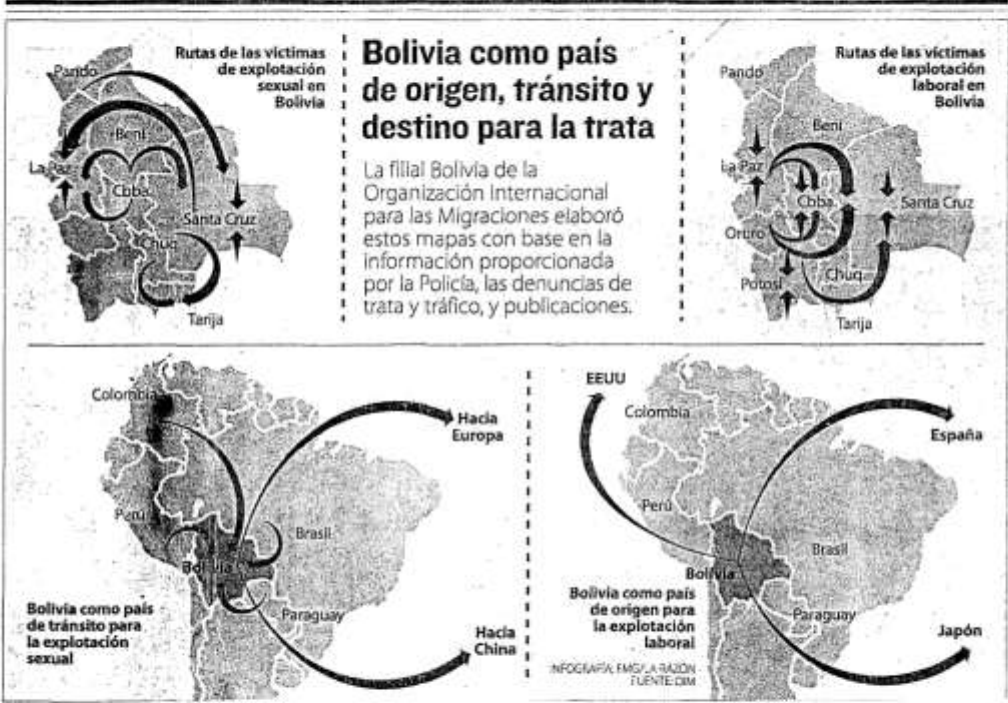


GRUPO: PUNTA BAZON  
FUENTE: FELCY Y ESCALA DE EL ALTO

## Las personas desaparecidas y aparecidas de los primeros cinco meses del año, por edad y género

MESES	1 A 12 AÑOS		13 A 18 AÑOS		19 EN ADELANTE	
	Género		Género		Género	
Nivel nacional	F	M	F	M	F	M
Enero	25	29	86	41	47	67
Febrero	18	19	78	26	53	57
Marzo	21	29	80	29	45	49
Abril	10	14	83	27	41	47
Mayo	9	11	69	18	21	23
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>102</b>	<b>396</b>	<b>141</b>	<b>207</b>	<b>243</b>



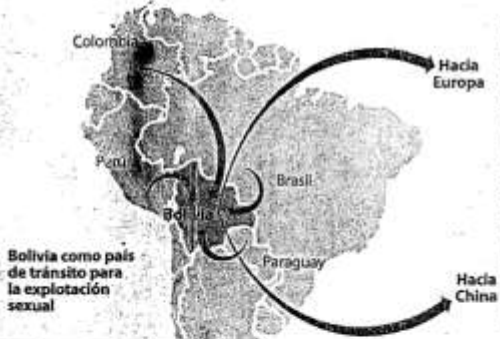


**Rutas de las víctimas de explotación sexual en Bolivia**

**Bolivia como país de origen, tránsito y destino para la trata**

La filial Bolivia de la Organización Internacional para las Migraciones elaboró estos mapas con base en la información proporcionada por la Policía, las denuncias de trata y tráfico, y publicaciones.

**Rutas de las víctimas de explotación laboral en Bolivia**



## El caso Zarlet activó una cruzada por la seguridad

**Z**arlet Clavijo Martínez, de 16 años de edad, desapareció el 4 de junio, en el paseo de El Prado de La Paz. Ese día vestía un canguro rojo y pantalones oscuros y debía comprar entradas para asistir al concierto del grupo argentino Los Pericos, para posteriormente emprender viaje a la zona de Obrajes. Desde entonces, no hay rastros de la menor y se sospecha de que sea víctima de una red de tratantes. No obstante, su familia, sus amigos y la Policía no cesan en su búsqueda para hallarla con vida.

Una cámara del Banco Los Andes de El Prado la filmó mientras era interceptada por un joven, presuntamente conocido, que la empujó suavemente en otra dirección. Su madre, Marcela Martínez, denunció ante **Informe La Razón** que, sospechosamente, el extracto de llama-






das del celular de su hija no contiene las que se hicieron ese fatídico 4 de junio. "Están las llamadas hasta el 3 (de junio) y se sabe que el 5 el teléfono ya estaba apagado, pero las de ese día no existen, lo que es muy raro porque no se sabe quién la llamó o qué llamadas se recibieron".

El caso de Zarlet ocasionó que otros padres y madres que sufren por la desaparición de sus hijos reclamen pistas y justicia a los efectivos policiales. Incluso se han organizado marchas en la ciudad de La Paz para reclamar por mayor seguridad ciudadana. La Fuerzas Especial de Lucha Contra el Crimen continúa con las pesquisas y no desecha que la muchacha haya abandonado su hogar por voluntad propia. Cualquier información sobre el paradero de Zarlet puede ser comunicada al teléfono celular 70516516.

## Los modus operandi de las redes de tratantes

Las explotación laboral y sexual, la venta de órganos, servidumbre y el matrimonio servil son los principales objetivos de los delincuentes.



Fin de la trata de personas	Frecuente medio de captación	Lugar de reclutamiento	Medio de traslado	Lugar de acogida
 <p>● Explotación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abordaje personal.</li> <li>■ Redes en torno a las agencias de empleo.</li> <li>■ Medios de comunicación.</li> <li>■ Nuevas tecnologías informativas y de comunicación.</li> <li>■ Secuestro por medio de la violencia física, psicológica, económica o social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área rural.</li> <li>■ Agencias de empleo.</li> <li>■ Terminales terrestres.</li> <li>■ Centros de recreación.</li> <li>■ Centros de diversión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Transporte terrestre.</li> <li>■ Transporte aéreo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zafra.</li> <li>■ Construcciones.</li> <li>■ Domicilios particulares.</li> <li>■ Empresas de costura.</li> <li>■ Fábricas.</li> </ul>
 <p>● Explotación sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abordaje personal.</li> <li>■ Agencias de empleo.</li> <li>■ Medios de comunicación.</li> <li>■ Nuevas tecnologías informativas y de comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área rural.</li> <li>■ Agencias de empleo.</li> <li>■ Terminales terrestres.</li> <li>■ Centros de recreación.</li> <li>■ Centros de diversión.</li> <li>■ Unidades educativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Transporte terrestre.</li> <li>■ Transporte aéreo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lenocnios.</li> <li>■ Casa de masajes.</li> <li>■ Casa de citas.</li> <li>■ Prostibulos.</li> <li>■ Sitios en páginas de Internet.</li> </ul>
 <p>● Venta ilícita de órganos y tejidos</p> <p>● Acogimientos ilegales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abordaje personal.</li> <li>■ Medios escritos.</li> <li>■ Nuevas tecnologías informativas y de comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hospitales.</li> <li>■ Publicaciones.</li> <li>■ Colegios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Transporte terrestre.</li> <li>■ Transporte aéreo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Clínicas.</li> <li>■ Hospitales.</li> <li>■ Consultorios particulares.</li> <li>■ Familias.</li> <li>■ Domicilios.</li> </ul>
 <p>● Servidumbre</p> <p>● Matrimonio servil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abordaje personal.</li> <li>■ Agencias de empleo.</li> <li>■ Medios escritos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Área rural.</li> <li>■ Área urbana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Transporte terrestre.</li> <li>■ Transporte aéreo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Campamentos.</li> <li>■ Domicilios particulares.</li> <li>■ Zafra.</li> <li>■ Hoteles.</li> </ul>
 <p>● Comisión de delitos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abordaje personal.</li> <li>■ Nuevas tecnologías informativas y de comunicación.</li> <li>■ Agencias de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Unidades educativas, parques, plazas, calles céntricas y mercados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Transporte terrestre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Domicilios particulares.</li> <li>■ Lugares de mayor concentración de personas.</li> </ul>

## Los casos de desapariciones y apariciones de personas reportados por la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen por departamento, de enero a junio

Tarija no envió su reporte y El Alto reportó 250 desaparecidos hasta junio, de ese total aparecieron 200 personas.

MESES	BOLIVIA		LA PAZ		SANTA CRUZ		COCHABAMBA		ORURO		CHUQUISACA		POTOSÍ		BENI		PANDO	
	Total	Total desaparecidos	Desaparecidos	Aparecidos	Desaparecidos	Aparecidos	Desaparecidos	Aparecidos	Desaparecidos	Aparecidos	Desaparecidos	Aparecidos	Desaparecidos	Aparecidos	Desaparecidos	Aparecidos	Desaparecidos	Aparecidos
ENERO	473	288	106	57	70	48	60	57	15	12	8	5	7	7	2	0	2	0
FEBRERO	386	242	107	49	47	36	70	45	6	3	3	8	9	9	1	1	0	0
MARZO	394	253	127	49	47	33	63	49	8	7	5	0	0	0	3	1	0	0
ABRIL	378	243	140	55	31	28	45	34	14	6	4	6	10	10	0	0	3	0
MAYO	298	191	120	59	32	29	19	2	15	15	2	0	0	0	1	1	2	0
JUNIO	252	189	118	52	34	6	0	0	21	0	14	6	0	0	1	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.181</b>	<b>1.406</b>	<b>718</b>	<b>321</b>	<b>261</b>	<b>179</b>	<b>277</b>	<b>187</b>	<b>79</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>



# Polici a no halló a 45% de los desaparecidos

**D**e enero a junio de este año, la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen (FELCC) recibí 1.406 denuncias de personas desaparecidas en el territorio nacional, sin contar Taji; sólo 775 aparecieron, lo que significa que 45% de éstas continúan sin paradero conocido.

Así lo revelan las estadísticas elaboradas en exclusiva para **Informe La Razon**. El departamento con mayores casos es La Paz, con 718 extraviados y 321 que aún no fueron encontrados; seguido por Cochabamba, con 277 y 187, respectivamente, y Santa Cruz, con 261 sujetos reportados como desaparecidos y 179 que volvieron a sus hogares.

Luego se ubican Oruro, con 79 extraviados y 43 personas que retornaron a casa; Chuquisaca, con 36 y 16, respectivamente; Potosí, con 26 y 19; Beni, con ocho desaparecidos y tres hallados por sus familiares, y por último Pando, con ocho extraviados.

Otro cuadro proveido por la Polici a señala que, en cuanto al rango de edades de los 1.172 desaparecidos entre enero y mayo, 185 (102 varones y 83 mujeres) tenían entre uno

y 12 años; 537 (396 mujeres y 141 hombres), entre 13 y 18 años, y 450 (243 varones y 207 mujeres) eran mayores de 19 años. O sea, hubo más mujeres extraviadas: 686 del total, mientras los varones llegan a la cifra de 486.

Si se toma en cuenta que en 180 días (seis meses) hubo 1.406 extraviados en el país, ello implica un promedio de ocho por jornada.

Según la Polici a, hay varias causas para estos hechos, como el abandono del hogar y la trata y tráfico de seres humanos. Al respecto, el coronel Adolfo Cárdenas, jefe de la División de Trata y Tráfico de la FELCC, señala que muchos de los familiares que denuncian una desaparición, no informan a las oficinas policiales cuando encuentran a su allegado.

El uniformado subraya que la principal causa para que un niño se extravi  es el descuido de sus padres o de los encargados de su cuidado. La situación se agrava en fechas como Año Nuevo, Gran Poder o Carnaval, y en acontecimientos sociales. A la par, complementa Cárdenas, se dan bastantes desapariciones en ferias como la de 16 de Julio de El Alto o en puestos de venta callejeros.

En cuanto a los adolescentes, varios de los extraviados dejan voluntariamente sus casas porque sus progenitores no est n de acuerdo con una relación amorosa. Incluso existe un fenómeno llamado "desaparición estacionaria", ya que los menores escapan de sus hogares en épocas del año que coinciden con sus exámenes trimestrales o el final de las clases. Otras causas son los maltratos físico o psicológico, la falta de comunicación familiar y la necesidad económica, que los convierte en presas de redes de trataantes.

# Consejos por si hay un extraviado

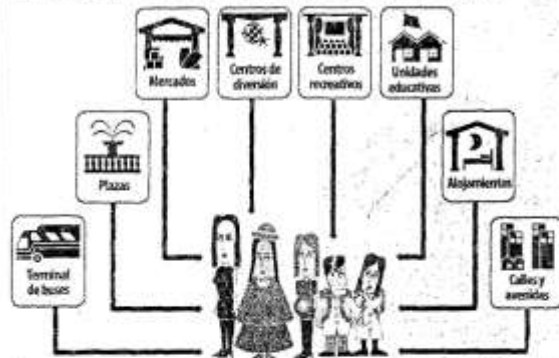
**L**as autoridades recomiendan que ante cualquier riesgo de desaparición de cualquier persona, sus familiares pueden acudir a cualquiera de las divisiones de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen o instituciones como el Centro de Capacitación y Servicio para la Mujer (Cecasem).

La Polici a atiende los casos sin necesidad de que pasen 24 horas, si los allegados tienen indicios de que lo sucedido fue en contra de la voluntad de la víctima y estaría relacionado con los delitos de trata y tráfico. En ese caso, un agente levanta un acta que detalla las circunstancias y la fecha del hecho.

Posteriormente, se elabora un boletín de difusión que contiene una fotografía, la vestimenta que llevaba el desaparecido y otros datos que ayuden a la población a reconocerlo. Tras su impresión, se lo publica en terminales de buses y aeropuertos, mientras se cumple con la investigación de los agentes.

A la par, se cuenta con dos líneas gratuitas, la 165 y la 800-104100, para informar de cualquier extraviado o maltrato a infantes o adolescentes. Y el Cecasem recibe denuncias de trata y tráfico en el teléfono 2226672 y las publica a través de su Observatorio de Trata de Personas: [www.observatoriode trata.org](http://www.observatoriode trata.org).

## Ocho sitios donde los tratantes atrapan a sus víctimas en Bolivia



El abordaje implica "acercarse a uno para hablarle o proponerle un asunto". Es una de las principales formas de captación en las zonas urbanas, periurbanas y rurales del país. Mediante ella, el tratante hace uso de su poder de convencimiento para engatusar a su víctima.



Entre las formas más usuales de vinculación se encuentran: la acción directa del tratante; a través de novios, amigos, compañeros de estudio; por presión directa de los progenitores, a cambio de una generosa colaboración de un tercero para cubrir necesidades de su familia.

- CON EL FIN DE:
- Explotación laboral
  - Explotación sexual
  - Matrimonio servil
  - Adopción o acogimientos ilegales
  - Transferencia de órganos
  - Comercialización de órganos y tejidos

### REDES DE TRATA



## **TRATA Y TRAFICO DE PERSONAS EN PERSONAS EN BOLIVIA: SEDUCCION DEL DINERO ATRAPA A JOVENCITAS**

17 JUN.- El primer anzuelo es un buen sueldo, buenas condiciones de trabajo y salir al exterior. Los medios utilizados son las publicaciones de prensa, los volantes y el convencimiento en el primer encuentro. "Te va a ir muy bien", suelen decirles a las cándidas jovencitas urgidas de trabajo.

Basta citar un caso: la policía peruana reportó la existencia de bolivianas en boliches o centros nocturnos. Las cholitas bolivianas van a regiones mineras de Perú, donde su presencia es cotizada porque dicen que son más atractivas y además contactarse con ellas no es muy caro. "Dicen que sus servicios cuestan dos soles, al cambio representa como cinco bolivianos" revela una de las informantes. También hay casos de explotación sexual de víctimas menores de

edad en Europa.



La trata y tráfico de personas afecta con mayor intensidad a las mujeres jóvenes

La trata y tráfico de personas creció de forma alarmante en los últimos 10 años en Bolivia, en su mayoría se refleja casos relacionados con la explotación sexual de adolescentes, cuyas edades fluctúan entre los 13 a 17 años. El departamento de La Paz, se constituye en la región receptora de víctimas provenientes de Santa Cruz y Beni.

La información fue revelada por la responsable de Género del Centro de Capacitación y Servicio para la Mujer, (Cecasem) Jessica Velarde, quien explicó que esta clase de delitos ya comenzó a hablarse a partir del año 2000

debido al incremento del número de casos y por los acuerdos surgidos para luchar contra la delincuencia organizada.

“Es lamentable lo que ocurre en país con este flagelo. Para las organizaciones delincuenciales es más lucrativo retener a niñas y adolescentes para venderlas; estamos hablando de niñas de 13 años de edad que ni siquiera tienen el cuerpo formado, hay otras que oscilan entre los 17 y 18 años, a estas personas las ceden 20 ó 30 veces al día”, puntualizó.

En ese marco, especificó que hay un 90 por ciento de casos denunciados de trata y tráfico, constituyéndose en una actividad muy lucrativa. Los tratantes capturan a las menores por diferentes medios, entre ellos, agencias de empleo, y las derivan al comercio sexual, donde son privadas de libertad, En tanto, en el tema del tráfico, los traficantes trasladan a las víctimas hasta las fronteras con otros fines.

“El delito de la trata es el que lacera al ser humano, porque se utiliza a la persona como objeto y mercancía, obteniendo dinero a su costa, en cambio en el tráfico estamos evadiendo normas migratorias que no afecta tanto al ser humano como ocurre con la trata de personas. Ahí radica la diferencia entre ambos delitos”, argumentó.

Reveló que en la actual gestión en menos de seis meses se reportaron 94 casos en todo el territorio boliviano, y la mayor cantidad de casos se reportan en La Paz, Santa Cruz y Cochabamba.

Asimismo, mencionó que en la gestión 2008, según reportes de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen (Felcc), en el país se registró un total de 220 casos de trata de personas y 15 de tráfico. En tanto, en la gestión 2009 las cifras se incrementaron a 286 casos de trata y 17 de tráfico.

En ese sentido, señaló que en la gestión 2010 hubo una disminución de al menos 30 denuncias, siendo el total 256 casos, y en la gestión 2011, hubo un reporte de 205.

Otro de los datos importantes que reveló Velarde, es que en los últimos cinco años hubo un total de 1.000 casos denunciados de trata, de los cuales sólo cinco tratantes fueron sentenciados.

Añadió que las cifras denunciadas representan un alto porcentaje, pues en muchos casos existen víctimas que deciden no levantar la denuncia por posibles represalias de las redes organizadas de tratantes que se encargan de amenazar a la víctima e incluso a sus familias, para quedar en la impunidad.

“Hubo más de mil denuncias en cinco años que, lamentablemente, no han llegado a un término más alto como debería ser, pues las víctimas no hicieron la denuncia por miedo a represalias, justamente porque conocen que los traficantes manejan redes organizadas”, dijo.

Informe: Laura Maldonado. (EL DIARIO)

# Reportan más de 2 millones de víctimas de trata y tráfico

• El tráfico de personas es una realidad que se nota en el mundo y los países pobres son los más vulnerables de caer las redes de las organizaciones criminales.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) identificó en los últimos años más de 2 millones de víctimas de trata de personas. Bolivia y Argentina fueron identificadas como países de origen, tránsito y destino de todas las formas de tráfico. Las modalidades abarcan casos de secuestros de niñas, niños y adolescentes para transformarlos en esclavos, privados de todos sus derechos, en objetos en poder de otros, quienes dirigen sus acciones y sus vidas, convirtiéndolos en simples mercancías, con las cuales negocian y generan increíbles ganancias, según informe de Unicef Bolivia.

El tráfico de personas es una realidad que se nota en el mundo y los países pobres son más propensos, porque las personas buscan posibilidades de mejorar sus condiciones de vida, debido al desempleo, falta de vivienda, mala calidad de los servicios de salud, educación, agua y saneamiento, razón por la que optan por nuevos horizontes en otras regiones del mundo, en países más desarrollados que les ofrezcan posibilidades de trabajar y producir el dinero necesario para tener una vida mejor.

Los niños, niñas y adolescentes no escapan a esta realidad. La familia sumida en la pobreza busca mejores horizontes para sus hijos e hijas,

con la falsa creencia de que en otros países van a vivir mejor, aunque estén alejados de su familia de origen, pero como no pueden migrar de manera legal, debido a su situación de pobreza, recurren a la migración ilegal y al tráfico.

La Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen (Felcc) es una de las instituciones que registra casos de personas desaparecidas mediante su división de Trata y Tráfico de Seres Humanos, entre el 2008 y 2012 registró aproximadamente 1.858 personas desaparecidas.

El grupo etario más vulnerable son jóvenes entre 12 y 20

años de edad, en declaraciones anteriores a EL DIARIO el jefe de esta división, mayor Walter Sossa Rivera dijo que años atrás las cifras no eran mayores, porque la gente no reportaba los casos de desaparición, pero que ahora al existir información, las personas dan a conocer la búsqueda de sus familiares y seres queridos.

Sin embargo, conocer el número de personas menores de edad traficadas no es tarea fácil, pero existen cartelas, hojas tamaño carta pegadas en el Prado paceño, en la Felcc de toda Bolivia, los muros y más, pero se entiende que no toda la gente denuncia o reporta sobre

este tipo de delitos.

La organización "Casa del Niño", recomienda a los padres de familia tener buena comunicación con los hijos para que ellos crezcan en ambientes de amor y respeto, en el que puedan expresarse libremente, recomendarles que no hablen con extraños y no reciban dinero ni obsequios, en casos que desaparezca su hijo lo primero que debe realizar es llamar a Defensoría de su Municipio, Brigada de Protección, Felcc a la División de Menores, donde reportaría el caso de la desaparición de su hijo, para ello debe tener fotos recientes de su hijo o hija".



BOLIVIA Y ARGENTINA FUERON IDENTIFICADAS COMO PAÍSES DE ORIGEN, TRÁNSITO Y DESTINO DE TODAS LAS FORMAS DE TRÁFICO.

## Comercio de personas aumentó en 40% en el país

Entre las gestiones 2011 y 2013 los casos de trata y tráfico de personas y otros delitos relacionados aumentaron en 40%, de ese total sólo uno llegó a juicio con sentencia y 10 se encuentran con detención preventiva, según datos proporcionados por la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen (Felcc).

De acuerdo a los datos reportados por la institución policial, pese a contar desde julio de 2012 con la Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas, la misma no tuvo impacto para reducir las cifras de ese delito.

Al respecto el mayor Walter Sossa Rivera, Jefe de la División de Trata y Tráfico de la Felcc, manifestó su preocupación por este tema y señaló

que a nivel nacional la mayoría de los casos se encuentra en La Paz y que existe un crecimiento sustancial de esta problemática, por los reportes que se registran diariamente.

"La trata de seres humanos es un delito preocupante y un problema social, porque en muchos casos se dan con fines de explotación lo que se convierte en una violación de los Derechos Humanos", dijo.

Un informe de la institución policial establece que en 2011 se registraron 289 casos de trata y tráfico de personas y delitos conexos: Cochabamba, 97; La Paz, 90; Santa Cruz, 65; Tarija, 15; Potosí, 7; Pando 5; Chuquisaca, 4; Oruro, 3; y Beni, 3.

En 2012 se registraron a nivel nacional 421 casos: La

Paz, 200; Santa Cruz, 71; Cochabamba, 69; Pando, 23; Potosí, 20; Tarija, 17; Chuquisaca, 14; y Beni, 7.

Mientras que en el primer semestre de 2013 (enero a julio) se registró 149 casos sin contar las denuncias por desapariciones de personas hechas en plataformas de la Felcc: La Paz, 61; Cochabamba, 27; Santa Cruz, 23; Tarija, 15; Oruro, 6; Chuquisaca, 6; Potosí, 5; Beni, 4; y Pando,

Con relación a las personas denunciadas como desaparecidas, Llanes, dijo que en 2011 se registraron 421 denuncias, en 2012 al menos 541 y en lo que va de 2013 más de 281.

Consideró que las principales víctimas de trata y tráfico son mujeres de entre 13 y 17 años de edad, seguidas de

aquellas de entre 18 y 30, de 0 a 12, de 30 a 45, y de 46 a 49 años.

En este sentido las principales víctimas de estos delitos son niños, niñas y adolescentes, quienes salen de su hogar por violencia, porque los padres no aceptan una relación entre jóvenes, por tener notas bajas en el colegio y, principalmente, por la falta de comunicación en la familia.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), indica que cada año 2.5 millones de personas, especialmente mujeres y niñas, en el mundo son víctimas de esta situación. Es un negocio transnacional que genera unos 7.000 millones de dólares anuales, que lo sitúa en el tercer lugar entre los negocios ilícitos más lucrativos, tras el tráfico de drogas y de armas.

# Los tentáculos de la trata y tráfico de personas

**L**a trata y tráfico de personas ha vuelto a ocupar la agenda noticiosa tras la desaparición de Zariet Clavijo Martínez en la ciudad de La Paz, una muchacha de 17 años de la cual se desconoce

su paradero desde hace mes y medio. Los tentáculos de las redes que operan en este mundo delincencial recurren a diferentes métodos para reclutar a sus presas y someterlas a diferentes tipos de explotación, entre los que sobresalen la sexual y laboral. Y los niños y adolescentes son las víctimas potenciales de estos flagelos.

**Informe La Razón** presenta una investigación sobre este tema que preocupa a la sociedad en general. Una de las revelaciones concierne a una organización de ayuda para embarazadas que mediante anuncios en periódicos y en internet promovía adopciones ilegales en la urbe paceña. La Policía y la Fiscalía de El Alto unen los eslabones de este ilícito por el cual una pareja de hermanos apelaba a la firma de documentos de renuncia de paternidad para, luego, buscar padres adoptivos para los recién nacidos. Aún se desconoce el destino de ocho bebés de los que se habrían apropiado estas personas e inclusive hay rastros de que la entidad seguiría operando.

Pero hay más. Un informe detalla cuatro métodos a los que recurren los tratantes para engatusar a sus presas. Una víctima narra una historia desgarradora sobre la manera de operar de estos criminales. Las estadísticas de los primeros cinco meses del año develan que la Policía no halló al 45% de los desaparecidos en el país. Expertos señalan que Bolivia no cuenta con un centro de rehabilitación para las afectadas por trata y tráfico, algo que apunta a ser subsanado con una ley que aplica mano dura y fomenta la prevención... Además, recomendaciones para que los padres eviten que sus hijos sean atrapados por los tentáculos de tratantes y traficantes.

Un proyecto de ley que es discutido en la Asamblea Legislativa apunta a medidas de prevención y mano dura en la lucha contra estos delitos

## Tres artículos clave del proyecto contra la trata y tráfico

### ■ Artículo 281 Bis. (Trata de personas).

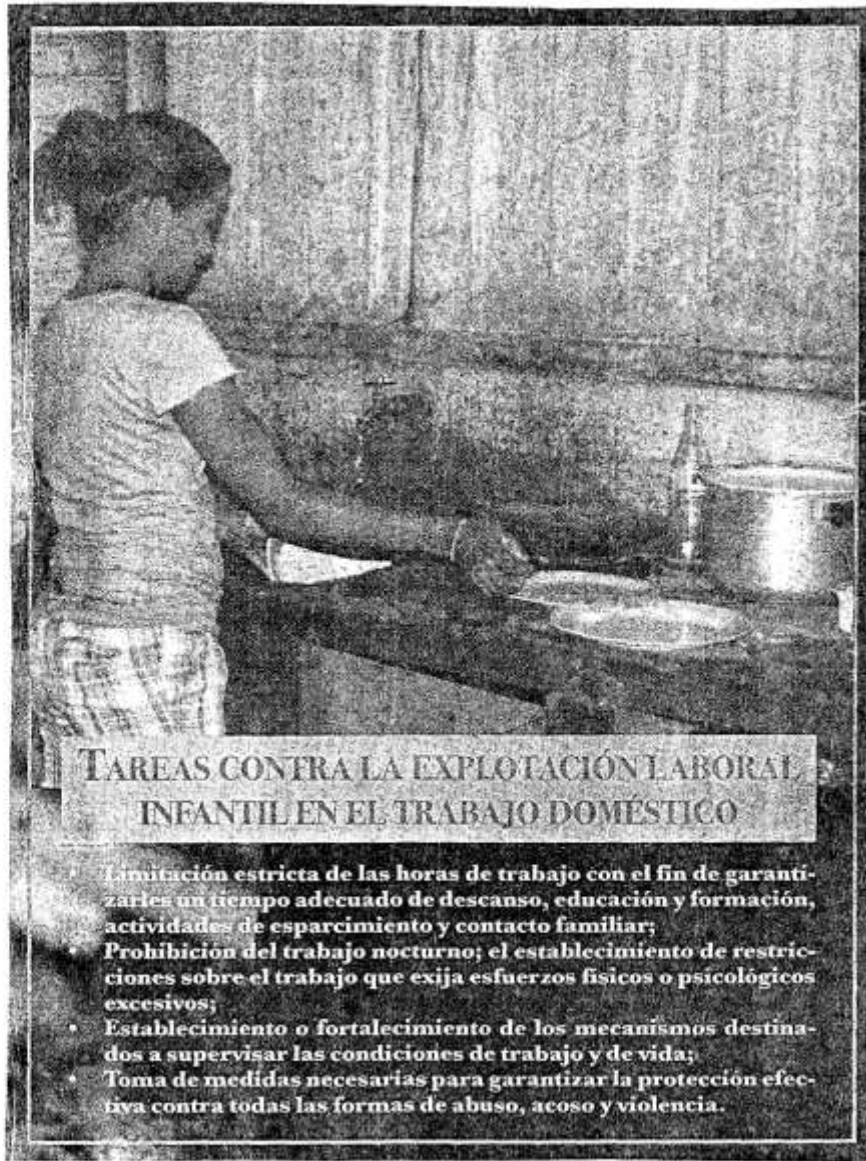
Será sancionado con privación de libertad de diez (10) a quince (15) años, quien por cualquier medio de engaño, intimidación, abuso de poder, uso de la fuerza o cualquier forma de coacción, amenazas, abuso de la situación de dependencia o vulnerabilidad de la víctima, la concesión o recepción de pagos por sí o por tercera persona realizare, indujere o favoreciere la captación, traslado, transporte, privación de libertad, acogida o recepción de personas dentro o fuera del territorio nacional, aunque mediare el consentimiento de la víctima, con cualquiera de los siguientes fines: venta u otros actos de disposición del ser humano con o sin fines de lucro; extracción, venta o disposición ilícita de fluidos o líquidos corporales, células, órganos o tejidos humanos; reducción a esclavitud o estado análogo; explotación laboral, trabajo forzoso o cualquier forma de servidumbre; servidumbre costumbrista; explotación sexual comercial; embarazo forzado; turismo sexual; guarda o adopción; mendicidad forzada; matrimonio servil, unión libre o de hecho servil; reclutamiento de personas para su participación en conflictos armados o sectas religiosas; empleo en actividades delictivas; realización ilícita de investigaciones biomédicas.

■ Artículo 321 Bis. (Tráfico de personas). Quien promueva, induzca, favorezca y/o facilite por cualquier medio la entrada o salida ilegal de una persona del Estado Plurinacional de Bolivia a otro Estado del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente, con el fin de obtener directa o indirectamente beneficio económico para sí o para un tercero, será sancionado con privación de libertad de cinco (5) a diez (10) años.

■ Artículo 322. (Violencia sexual comercial). Quien pagare en dinero o especie, directamente a un niño, niña o adolescente o a tercera persona, para mantener cualquier tipo de actividad sexual, erótica o pornográfica para la satisfacción de sus intereses o deseos sexuales, será sancionado con privación de libertad de ocho (8) a doce (12) años.

## Algunas definiciones sobre los delitos de trata y tráfico

- **Abuso de situación de vulnerabilidad.** Es aprovechar o tomar ventaja de situaciones de adicción a cualquier sustancia, enfermedad, embarazo, ingreso o permanencia migratoria irregular, precariedad en la supervivencia social, discapacidad física o psíquica, invalidez, niñez y adolescencia, para su sometimiento con fines de Trata y Tráfico de Personas y delitos conexos.
- **Explotación.** Es la obtención de beneficios económicos o de otra naturaleza a través de la participación forzada de otra persona en actos de prostitución, explotación sexual y/o laboral, peores formas de trabajo infantil, formas de servidumbre por deudas y otros, trabajo forzoso, venta y extracción ilícita de fluidos, tejidos, células u otros órganos del ser humano.
- **Servidumbre.** Es un estado de dependencia o sometimiento de la voluntad en el que el victimario induce u obliga a la víctima a realizar actos, trabajos o servicios con fines diversos, mediante engaño, amenazas, coacción u otras formas de violencia.
- **Matrimonio servil.** Es la explotación laboral y/o sexual de un miembro de la pareja e implica situaciones de esclavitud, aislamiento, control y violencia física, sexual y reproductiva.
- **Guarda y adopción ilegal.** Es el procedimiento de guarda y adopción de niños, niñas y adolescentes que se realiza sin el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentos estipulados en la normativa nacional y en los instrumentos internacionales.
- **Turismo sexual.** Es la utilización de personas para ofertarlas en servicios sexuales relacionados con paquetes turísticos, culturales o naturales, promocionados a través de mensajes e imágenes de carácter erótico difundidos por cualquier medio de telecomunicación, tecnología de información y medios de comunicación.
- **Mendicidad forzada.** Consiste en forzar a un niño, adolescente o adulto, a pedir dinero u otros beneficios en la calle o cualquier otro lugar público o privado a favor de un tercero.



### TAREAS CONTRA LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

- Limitación estricta de las horas de trabajo con el fin de garantizarles un tiempo adecuado de descanso, educación y formación, actividades de esparcimiento y contacto familiar;
- Prohibición del trabajo nocturno; el establecimiento de restricciones sobre el trabajo que exija esfuerzos físicos o psicológicos excesivos;
- Establecimiento o fortalecimiento de los mecanismos destinados a supervisar las condiciones de trabajo y de vida;
- Toma de medidas necesarias para garantizar la protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia.