

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL



**PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL**

**“PROPUESTA COMUNICACIONAL PARA EL CONOCIMIENTO
Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA
EMPRESA DE LIMPIEZA INDUSTRIAL MELCLEAR, DE LA
CIUDAD DE LA PAZ”**

POSTULANTES:

Konrad Jhony Melendrez Callizaya

Carla Shaila Pary Alave

TUTORA:

Lic. Daysi Jackeline Melendrez Callizaya

LA PAZ - BOLIVIA

2022

DEDICATORIA:

Dedicamos el presente trabajo con todo nuestro cariño, a nuestros queridos padres Pary Mamani Eloy, Alave Achumiri Aparicia; Melendrez Forra Desiderio, Callizaya Asistiri Vicenta. En agradecimiento por su apoyo incondicional, comprensión y paciencia a lo largo de nuestra formación profesional.

AGRADECIMIENTOS:

Agradecer con toda nuestra consideración a la Universidad Mayor de San Andrés, Carrera de Ciencias de la Comunicación Social y sus dedicados docentes por la formación impartida hacía nosotros. Y a todos aquellos que hicieron posible el desarrollo del presente proyecto, en especial a la Licenciada Daysi Jackeline Melendrez Callizaya, que fue nuestra guía para la realización de este trabajo.

También queremos agradecer profundamente a los trabajadores y administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, por permitirnos realizar la investigación en sus instalaciones, y colaborar en la misma con su participación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Planteamiento de la situación problemática	4
1.2.1. Breve explicación sobre la situación laboral en Bolivia	4
1.2.2 La situación laboral actual en la ciudad de La Paz	6
1.3. Formulación de la pregunta de investigación.....	15
1.4. Justificación.....	15
1.5. Objetivos	17
1.5.1. Objetivo general	17
1.5.2. Objetivos específicos	17
1.6. Delimitaciones de la investigación.....	18
1.6.1. Delimitación espacio -temporal	18
1.6.2. Delimitación temática	18
1.7. Beneficiarios	19
1.8. Metodología de la investigación	19
1.8.1. Enfoque metodológico	19
1.8.2. Métodos de investigación.....	20
1.8.3. Técnicas de investigación	21
1.8.3.1. La técnica de la observación	21
1.8.3.2. La entrevista.....	22
1.8.3.3. La encuesta.....	23

1.8.3.4. La revisión documental	24
1.8.3.5. El taller investigativo	25
1.8.4. Instrumentos de investigación.....	26
1.8.5 La población y muestra	28
1.8.5.1 Población de la investigación.....	28
1.8.5.2 Muestra de investigación.....	28
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	29
2.1. Enfoque teórico	29
2.2. La comunicación	31
2.2.1. La comunicación alternativa	35
2.2.1.1. Medios alternativos	38
2.2.1.2. Los mini medios alternativos	40
2.2.1.2.1. Periódico mural	41
2.2.1.2.2. Boletín	43
2.2.1.2.3. Hoja volante	43
2.2.1.2.4. Cartillas	44
2.2.1.2.5. El afiche	44
2.2.2. La comunicación popular	46
2.2.2.1. Antecedentes de la comunicación popular	46
2.2.2.2. Formas y medios populares de comunicación	50
2.2.3. Comunicación participativa	51
2.2.3.1. Noción de participación	53
2.2.3.2. Comunicación para el desarrollo.....	54
2.3. Los Derechos Laborales.....	55

2.3.2. Conceptualización del derecho laboral	57
2.3.2.1. Principios del derecho laboral	58
2.3.2.2. Fuentes del derecho laboral.....	59
2.3.2.3. Sujetos del derecho laboral	60
2.3.2.3.1. Los sujetos individuales	60
2.3.2.3.2. Los sujetos colectivos	61
2.3.2.4. La relación de trabajo entre el empleador y el trabajador	62
2.3.2.5. El Contrato individual	62
2.3.2.5.1. Elementos del contrato	62
2.3.2.5.2. Tipos de contrato.....	63
2.3.2.5.3. El salario.....	64
2.3.2.6. Resolución de conflictos en el derecho laboral.....	64
2.3.2.6.1. El arbitraje en solución de conflictos	64
2.3.2.6.2. Derecho procesal laboral.....	65
CAPÍTULO 3 MARCO JURÍDICO – HISTÓRICO.....	67
3.1. Breve historia de las leyes y reglamentos laborales en Bolivia	67
3.1.1. Primera etapa: 1825 - 1900	67
3.1.2. Segunda etapa: 1900 – 1924	68
3.1.3. Tercera etapa: 1925 – 1935	70
3.1.4. Cuarta etapa: 1936 – 1956.....	71
3.1.5. Decretos y cambios en el Derecho Laboral después de 1956	73
3.1.6. Decretos desde el 2006 – Gestión del gobierno de Evo Morales Ayma.....	75
3.2. Principios y normas del marco jurídico laboral	76

3.2.1. La Constitución Política del Estado	77
3.2.2. La Ley General del Trabajo	80
3.2.3. Decreto Supremo 28699 que reglamenta la Ley General del Trabajo	85
3.2.4. Código Procesal del Trabajo	88
3.3. Principales beneficios sociales del Derecho Laboral en Bolivia	91
3.3.1. Indemnización por tiempo de servicios	91
3.3.2. Desahucio	92
3.3.3. Aguinaldo de navidad	93
3.3.4. Vacación anual	97
3.3.5. Bono de antigüedad	99
3.3.6. Prescripción de los Derechos Laborales	100
3.3.7. Plazo para el pago de beneficios sociales	102
3.3.8. Quinquenio trabajo Bolivia DS 522	104
CAPÍTULO 4 MARCO REFERENCIAL	106
4.1. Antecedentes de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear	106
4.2. Objetivos y valores empresariales	107
4.3. Estructura organizacional empresarial	108
4.4. Políticas de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear	110
4.5. Personal de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear	111
4.6. Servicios que brinda la Empresa de Limpieza Industrial Melclear	113
CAPÍTULO 5 DIAGNÓSTICO DE INVESTIGACIÓN	114
5.1. Operacionalización de variables	114
5.1.1. Árbol de problemas	115

5.1.2. Árbol de objetivos	117
5.2. Diagnóstico de los resultados de las herramientas de investigación.....	119
5.2.1. Observación participante.....	119
5.2.2. Diagnóstico de la encuesta	120
5.2.3. Diagnóstico de las entrevistas	126
CAPÍTULO 6 PROPUESTA COMUNICACIONAL -“¡CONOCIENDO MÁS DE LOS DERECHOS LABORALES!”	128
6.1. Objetivos de la propuesta comunicacional.....	128
6.1.1. Objetivo principal.....	128
6.1.2. Objetivos secundarios	129
6.2. Beneficiarios	129
6.2.1. Beneficiarios primarios	129
6.2.2. Beneficiarios secundarios.....	130
6.3. Sistematización de objetivos, metas y resultados	130
6.4. Etapas y fases de la propuesta comunicacional “¡Conociendo más de los Derechos Laborales!”	132
6.4.1. Etapas del desarrollo de la intervención.....	132
6.4.2. Fases de la intervención	133
6.5. Plan de medios para la propuesta comunicacional.....	135
6.5.1. Cartillas informativas	135
6.5.2. Trípticos	136
6.5.3. Panel de información.....	136
6.5.4. Videos	137
6.5.5. Juegos didácticos.....	138

6.6. Delimitación de temas de los talleres informativos	138
6.6.1. Primer taller informativo: Vulneración de los Derechos Laborales.....	139
6.6.2. Segundo taller informativo: Constitución Política del Estado	139
6.6.3. Tercer taller informativo: Reglamento de la Ley General del Trabajo.....	140
6.6.4. Cuarto taller informativo: Beneficios sociales	141
6.6.5. Quinto taller informativo: Instancias de denuncias en caso de vulneración laboral	142
6.7. Otras actividades (feria expositiva, mesa redonda y convivencia final).....	142
6.7.1. Feria expositiva e informativa.....	142
6.7.2 Mesa redonda	143
6.7.3. Convivencia final	144
6.8. Seguimiento y evaluación de la propuesta comunicacional.....	144
6.9. Presupuesto de la propuesta comunicacional del Proyecto de Grado	145
6.10. Cronograma de actividades de la propuesta comunicacional	147
7.11. Plan de acción de la propuesta comunicacional.....	149
CAPÍTULO 7 PRUEBA PILOTO	152
7.1. Ejecución de la prueba piloto.....	152
7.1.1. Diseño y planificación de la prueba piloto.....	152
7.1.1.1. Planificación con facilitadores de la prueba piloto	152
7.1.1.2. Coordinación de los talleres	153
7.1.1.3. Planificación de los talleres.....	154
7.1.2. Determinación y elaboración del material de apoyo didáctico	155
7.1.2.1. Cartillas informativas	155
7.1.2.2. Trípticos	157

7.1.2.3. Panel de informaciones	157
7.1.3. Talleres informativos de la prueba piloto.....	159
7.1.3.1. Primer taller informativo: Vulneración de los Derechos Laborales	159
7.1.3.2 Segundo taller informativo: Derechos Laborales a partir de la Constitución Política del Estado	163
7.1.3.3. Tercer taller informativo: Derechos Laborales a partir de Ley General del Trabajo	165
7.1.3.4. Cuarto taller informativo: Beneficios sociales.....	169
7.1.3.5 Quinto taller informativo: Instancias de denuncia en casos de vulneración de los Derechos Laborales.....	171
7.1.4. Realización de la feria expositiva	174
7.1.5. Mesa redonda de participación.....	176
7.1.6. Convivencia final	179
7.2. Evaluación y resultados de la prueba piloto “Conociendo más sobre Derechos Laborales”	181
7.2.1. Evaluación de la participación social.....	181
7.2.2. Seguimiento evaluativo del desarrollo de la prueba piloto	182
7.2.2.1. Seguimiento de la prueba piloto en base a objetivos	182
7.2.2.2. Seguimiento de la observación participativa de la prueba piloto “Conociendo más de los Derechos Laborales”	184
7.2.3. Evaluación.....	189
7.2.3.1. Evaluación cualitativa	189
7.2.3.2. Evaluación cuantitativa	191
CAPÍTULO 8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	203

8.1. Conclusiones	203
8.2. Recomendaciones.....	205
BIBLIOGRAFÍA	207
ANEXOS	214

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Enfoques teóricos de análisis	30
Cuadro 2 Bolivia - Días de vacación por años de trabajo	98
Cuadro 3 Relación del objetivo general con las metas y resultados esperados de la propuesta	130
Cuadro 4 Relación de objetivo específicos con las metas y resultados esperados de la propuesta	131
Cuadro 5 Etapas de la intervención.....	132
Cuadro 6 Fases de la intervención	133
Cuadro 7 Especificación de actividades por fases	134
Cuadro 8 Primer taller informativo	139
Cuadro 9 Cuadro de temas del segundo taller informativo.....	140
Cuadro 10 Cuadro de temas del tercer taller informativo	140
Cuadro 11 Cuadro de temas del cuarto taller de información.....	141
Cuadro 12 Cuadro de temas del quinto taller informativo	142
Cuadro 13 Cronograma de talleres de la intervención	155
Cuadro 14 Resumen del primer taller informativo	161
Cuadro 15 Programa del primer taller informativo.....	162
Cuadro 16 Resumen del segundo taller informativo.....	164
Cuadro 17 Programa del segundo taller informativo	165
Cuadro 18 Resumen del tercer taller informativo	167
Cuadro 19 Programa del cuarto taller informativo	168
Cuadro 20 Resumen del cuarto taller informativo	170
Cuadro 21 Programa del cuarto taller informativo	171
Cuadro 22 Resumen del quinto taller informativo.....	173
Cuadro 23 Programa del quinto taller informativo	174
Cuadro 24 Programa de la feria expositiva	175
Cuadro 25 Resumen de la mesa redonda	178
Cuadro 26 Programa de la mesa redonda de la intervención	179

Cuadro 27 Cuadro de seguimiento evaluativo en base a objetivos.....	183
Cuadro 28 Evaluación cualitativa de la prueba piloto	190

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Bolivia: Crecimiento de sectores económicos urbanos según importancia en el empleo (porcentajes)	7
Tabla 2 La Paz: Indicadores estadístico de empleo	9
Tabla 3 La Paz: Porcentajes según actividad económica.....	10
Tabla 4 Bolivia: Porcentajes del bono de antigüedad por años	99

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Bolivia: Empleo por sectores laborales.....	11
Gráfico 2 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre sus Derechos Laborales	120
Gráfico 3 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre el salario mínimo nacional	121
Gráfico 4 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre algunos Derechos Laborales.....	121
Gráfico 5 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre la institución que defiende los Derechos Laborales	122
Gráfico 6 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento de los días de vacación.....	122
Gráfico 7 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre el desahucio	123
Gráfico 8 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre el contrato laboral	123
Gráfico 9 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre la estabilidad laboral.....	124

Gráfico 10 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Exposición a vulneración de Derechos Laborales	124
Gráfico 11 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de interés en conocer más sobre Derechos Laborales.....	125
Gráfico 12 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre Derecho	191
Gráfico 13 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos la palabra “Derecho”.....	192
Gráfico 14 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre Derecho Laborales	192
Gráfico 15 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre vulneración.....	193
Gráfico 16 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre ejemplos de vulneración laboral.....	193
Gráfico 17 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre la CPE	194
Gráfico 18 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre Derechos Laborales según CPE	195
Gráfico 19 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre leyes de la CPE.....	195
Gráfico 20 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre leyes de la LGT	196
Gráfico 21 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre Derechos Laborales según la LGT.....	196
Gráfico 22 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el beneficio de vacaciones.....	197
Gráfico 23 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre beneficios sociales del trabajador.....	198

Gráfico 24 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el cálculo de beneficios sociales	198
Gráfico 25 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre dónde acudir para denuncias laborales.....	199
Gráfico 26 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el Ministerio de Trabajo	199
Gráfico 27 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre ubicación del Ministerio de Trabajo	200
Gráfico 28 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el procedimiento de denuncia.....	200
Gráfico 29 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de desconocimiento de los Derechos Laborales	202
Gráfico 30 Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de personas que conocen los Derechos Laborales	202

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Elementos de la comunicación.....	33
Ilustración 2 Modelo de comunicación de David K. Berlo.....	34
Ilustración 3 Modelo de comunicación interactivo	36
Ilustración 4 Modelo de comunicación de transacción participativa	51
Ilustración 5 Orden de las normas jurídicas de Hans Kelsen – Pirámide de Kelsen	56
Ilustración 6 Organigrama de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear	108
Ilustración 7 Ejemplo de cartilla	135
Ilustración 8 Ejemplo de un tríptico institucional	136
Ilustración 9 Ejemplo de un panel de información	137
Ilustración 10 Representación gráfica de videos informativos	137
Ilustración 11 Ejemplo de juegos didácticos.....	138
Ilustración 12 Cartilla de intervención	156

Ilustración 13 Tríptico de la intervención	157
Ilustración 14 Panel informativo de la intervención	158
Ilustración 15 Fotografía del primer taller de la intervención.....	160
Ilustración 16 Fotografía del segundo taller de la intervención.....	163
Ilustración 17 Fotografía del tercer taller de la intervención	166
Ilustración 18 Fotografía del cuarto taller de la intervención	169
Ilustración 19 Fotografía del quinto taller de la intervención	172
Ilustración 20 Fotografía de la feria expositiva de la intervención	176
Ilustración 21 Fotografía de la mesa redonda de la intervención.....	177
Ilustración 22 Fotografía de la convivencia final de la intervención	181

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Informe de la observación participante: Carla Shaila Pary	214
Anexo 2 Ejemplos de entrevistas a trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.....	216
Anexo 3 Ejemplo de la encuesta realizada.....	221
Anexo 4 Ejemplos de los materiales didácticos usados en la prueba piloto	223
Anexo 5 Cuestionarios de la evaluación por cada taller de información - Prueba Piloto	229
Anexo 6 Otras fotografías de la intervención	230

LISTA DE ABREVIATURAS

CEDLA – Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario

CIESPAL– Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina

CNC – Cámara Nacional de Comercio

CPE– Constitución Política del Estado

DS– Decreto Supremo

ILCE – Instituto Libertad, Capitalismo y Empresa

INE– Instituto Nacional de Estadística

I.C– Índice de Precios al Consumidor

INESAD – Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo

LGT – Ley General del Trabajo

OIT – Organización Internacional del Trabajo

ONU – Organización Mundial de Naciones Unidas

PIB – Producto Interno Bruto

PNUD – Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

RESUMEN

El presente proyecto empieza con la determinación de la problemática del tema, además de los objetivos y justificación que lo apoyan, con una metodología de investigación que se delimita la misma para lograr los resultados. Una aproximación del enfoque teórico se da en la conceptualización de la comunicación alternativa, educativa, popular y del desarrollo; también contiene la noción del Derecho Laboral y sus beneficios sociales. En el marco jurídico se presentan los instrumentos legales, los cuales explican los antecedentes y normas que regulan el derecho de los trabajadores (as) como la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo; entre otras normas, decretos supremos, leyes y comunicados que se explican en adelante, asimismo se presenta una breve descripción histórica de las normativas laborales en Bolivia. En el marco referencial se explica la situación y características del lugar donde se ejecutó el proyecto que fue la Empresa de Limpieza Industrial Melclear. En el diagnóstico se analizan los resultados de la aplicación de los instrumentos investigativos, para luego exponer la propuesta comunicacional ¡Conociendo los Derechos Laborales!; segmento que está integrado al desarrollo de una prueba piloto y su respectiva validación de resultados; demostrando la factibilidad y su aplicación en la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, en la ciudad de La Paz.

PALABRAS CLAVE

Comunicación > Alternativa > conocimiento > vulneración > trabajadores > Derecho Laboral.

SUMMARY

The present project begins with the determination of the problem of the subject, in addition to the objectives and justification that support it, in addition to a research methodology, it is delimited to achieve the results. An approximation of the theoretical approach occurs in the conceptualization of alternative, educational, popular and development communication; It also contains the conceptualization of labor law and its social benefits. In the legal framework, the legal instruments are presented, which explain the background and regulations that regulate the rights of workers (as) such as the Political Constitution of the State and the General Labor Law; among other regulations, supreme decrees, laws and communications that are explained below, in addition to presenting a brief historical description of labor regulations in Bolivia. With the referential framework, the situation and characteristics of the place where the project was executed, such as the Melclear cleaning company, are explained. In the diagnosis, the results of the application of the investigative instruments are analyzed, to then expose the communicational proposal Knowing more about labor rights; segment that is integrated to the development of a pilot test and its respective validation of results; demonstrating the feasibility and its application in the industrial cleaning company Melclear, in the city of La Paz.

KEY WORDS

Communications – Alternative – knowledge – infringement – Workers - Labor law.

INTRODUCCIÓN

La situación económica de Bolivia hasta el 2019, presentaba un lento crecimiento económico, de la misma forma la estabilidad laboral si bien no era ideal, se mantenía en buenos porcentajes¹. En el 2020 empezó una crisis laboral a consecuencia de varios factores mundiales² y nacionales, lo cual afectó a los trabajadores del país en su estabilidad laboral.

En Bolivia, muchas pequeñas y medianas empresas empezaron a cerrar sus actividades laborales, todas estas causas afectaron también al sector laboral de Bolivia, dejando a los trabajadores de diferentes rubros desempleados.³ Por ello, en muchos casos, los trabajadores vieron vulnerados sus Derechos Laborales y la estabilidad laboral, a causa principalmente de la desinformación.

En este contexto, el presente Proyecto de Grado, muestra en su primer capítulo, la situación laboral en la ciudad de La Paz, con la problemática a resolver y la justificación del presente trabajo para analizar esta situación. Se puede evidenciar que, pese a las normas, leyes, decretos supremos, reglamentos, entre otros, que actualmente existen en beneficio de los trabajadores (as) bolivianos, hoy en día, existe un latente desconocimiento de los mismos, principalmente en los rubros de: albañilería, servicios, producción textil, trabajadores de limpieza, etc.

El segundo capítulo está compuesto por el Marco Teórico Conceptual, que incluye las referencias de la investigación en dos ámbitos: La dimensión comunicacional, y la jurídica relativa a los Derechos Laborales que protege al trabajador boliviano.

¹ Según datos del Banco Mundial, el 2016 el crecimiento del Producto interno Bruto (PIB), fue del 4,264 %, el 2017 fue de un 4,195 %, el 2018 fue de un 4,224 %, 2019 con un 2,217 %, y finalmente el 2020 bajo el PIB en un -8,829 %. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=BO>

² Los rumores de una nueva enfermedad como el Covid 19, y una estricta cuarentena, se dieron a principios de año 2020, llegando a concretarse en marzo del 2020. <https://www.medintensiva.org/es-pandemia-por-covid-19-el-mayor-articulo-S0210569120301017>

³ El desempleo el 2020 llegó a un 10,76 % el primer trimestre de la gestión, lo cual es la cantidad de 370,593 personas desempleadas. <https://siip.produccion.gob.bo/noticias/files/2021-d6b6a-2desempleo.pdf>

Lo dicho anteriormente se explicará de manera más fluida en el tercer capítulo, enunciado por la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo, entre las más importantes, además de una breve referencia a los cambios históricos en las leyes laborales en Bolivia.

El cuarto capítulo presenta el Marco Referencial, el cual puntualiza las características laborales y administrativas de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

Dentro del capítulo quinto, se presentan los resultados del diagnóstico realizado antes de la intervención, conjuntamente con ello las encuestas y entrevistas realizadas a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

En el sexto capítulo y séptimo capítulo se encuentran el desarrollo de la ejecución de la propuesta comunicacional y la realización de la prueba piloto, explicando a detalle sus fases, como ser: El diseño, planificación, ejecución, el seguimiento, evaluación de la propuesta y, por último, el análisis de sus resultados evaluativos.

Finalmente, el último capítulo está compuesto por las conclusiones y recomendaciones del proyecto.

Este Proyecto de Grado pretende ser una propuesta en la búsqueda de soluciones a los problemas latentes de la sociedad, no solo en el aspecto laboral, sino comunicacional, educativo y social. En un momento complicado y difícil en la historia de la humanidad con los problemas económicos y sociales, solo los partícipes de esta sociedad pueden ser también parte de sus propias soluciones; y este proyecto es un grano de arena de apoyo para ello.

CAPÍTULO 1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1.1. Antecedentes

Desde que la civilización humana se desarrolló, también el trabajo humano ha evolucionado junto con él. El trabajo no era individual, sino grupal, y así siguió hasta transformarse en otros modos de producción, hasta llegar a la Revolución Industrial, producida a finales del siglo XIX, donde el trabajo manual paso a ser mecánico y mercantil.

Los trabajadores, sin ningún sistema de protección legal, decidieron luchar contra la explotación laboral y por un pago justo por su trabajo en dinero. Las revueltas más importantes y que cambiaría la situación laboral de los trabajadores para siempre, fueron las luchas de los trabajadores en Chicago (Estados Unidos), que tuvieron lugar del 01 al 04 de mayo de 1886 “(...) miles de trabajadores se unieron a una huelga, y a una protesta masiva en las calles de esa ciudad; para trabajadores reclamar la regularización de ocho horas de trabajo, mejores sueldos y otras prestaciones como los descansos” (De Buen Lozano, 1997).

Tras arrestos por parte de la policía, que concluyeron con la ejecución de sus principales líderes, la lucha de los trabajadores se masificó en todo el país; y a nivel mundial hubo repercusiones con revueltas de trabajadores a consecuencia de tales noticias. (De Buen Lozano Néstor ,1997) menciona que fue en 1919, tras la finalización de la Primera Guerra Mundial y el Tratado de Versalles⁴, que se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵, con la cual, apoyados por esta organización, varios países conformaron sus leyes

⁴ El Tratado de Versalles fue un acuerdo de paz firmado el 28 de junio de 1919 para dar fin a la Primera Guerra Mundial. Sus protagonistas principales fueron los Aliados, por un lado, y Alemania, por el otro. Recuperado en: <https://www.significados.com/tratado-de-versalles/>

⁵ Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. <http://www.ilo.org/public/spanish/>

de regulación del trabajo. En el caso de Bolivia fue en 1942, con la creación de la Ley General de Trabajo⁶; ley que perdura hasta hoy con varias modificaciones hechas en varias gestiones de gobierno.

Desde la revolución industrial, hasta el día de hoy, el trabajo es una actividad permanente del diario vivir de la sociedad capitalista, se hizo necesario contar con una normativa eficiente para la protección de los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse tanto los trabajadores como los empleadores. Y el Derecho Laboral salvaguarda los derechos de los trabajadores, pero en la práctica este derecho suele ser vulnerado por vacíos legales, falta de control gubernamental, y en muchos casos por el desconocimiento de los propios trabajadores.

1.2. Planteamiento de la situación problemática

1.2.1. Breve explicación sobre la situación laboral en Bolivia

La normatividad jurídica sobre la actividad laboral en Bolivia, busca que el empleador no cometa perjuicios en contra de los trabajadores. Así por ejemplo el empleador no tiene la potestad de negar vacaciones, aguinaldos, o de emitir descuentos injustificados, despedir sin una razón valedera a los trabajadores, y de ocasionar lesiones a los mismos por falta de implementos de seguridad en su trabajo. Es evidente que estas normativas jurídicas en actual vigencia, no son cumplidas a cabalidad, y que muchos empleadores se valen de vacíos reglamentarias para evadir sus obligaciones; además del poco conocimiento que

⁶ Inicialmente a finales del año 1896 existía la Ley de Enganche por el apogeo de la explotación de la goma y el caucho en el noreste de Bolivia, eran mínimos los derechos adquiridos en favor de los trabajadores, por lo dispersa y difusa que era esa ley, poco a poco se fueron incorporando normas referentes a las horas de trabajo, seguridad social, derecho a la huelga, protección a la mujer y a los niños, hasta crear un organismo administrativo en el campo laboral. Mineros y ferroviarios fueron quienes iniciaron las protestas para adquirir un trato laboral más justo y fueron las normas que favorecieron a los presidentes militares Toro, Busch y Villaruel de tendencia nacional socialista, quienes impulsaron a crear trabajadores. Por las condiciones económicas y políticas era necesario contar con una ley que regule las relaciones laborales, y es por esta razón que mediante Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 se dicta la primera Ley General del Trabajo, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942. (Antezana de Guzmán, 2018)

tienen los trabajadores sobre sus Derechos Laborales y cómo podrían proteger su estabilidad laboral.

Según el autor (Pinto Paraba Miguel, 2018) un intento de esta evasión de responsabilidades en la contratación laboral, fue el art. 55 del Decreto Supremo No. 21060 de 1985⁷, que disponía la libre contratación, originando inestabilidad laboral y donde prácticamente el trabajador estaba desamparado.

Con la frase “Bolivia se nos muere” enunciada por el entonces presidente Víctor Paz Estenssoro y la dictación del Decreto Supremo 21060, el 29 de agosto de 1985, el Estado y el pueblo boliviano fueron obligados a soportar, durante dos décadas, una política integral de dominación imperial (pag. 55).

Este artículo se derogó con el decreto N° 871 del 2011, por el gobierno de Evo Morales Ayma, con la razón de que era beneficioso para los empleadores y no así para los trabajadores; pues podían despedir a los mismos sin razones aparentes y con una mínima previsión, por lo cual muchas personas fueron despedidas sin considerar su estabilidad laboral y el desconocimiento de sus derechos.

En Bolivia, buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial; se hizo necesario regular la actividad laboral con leyes para tal cometido. Una de ellas fue la Ley General del Trabajo, y otra ley importante fue La Ley de Seguridad Social⁸. Y actualmente muchas otras leyes fueron realizadas para mejorar la situación de los trabajadores, como decretos para regular el trabajo eventual.

⁷ El 29 de agosto de 1985, el presidente Víctor Paz dictó la medida “neoliberal”, que perduró 20 años (1985-2005). En ese periodo, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial llevaron al colapso al país. Con cinco estados de sitio y aplicando la violencia estatal, todo se vendió y hasta el agua se privatizó. El sindicalismo revolucionario fue liquidado y el ser humano fue visto como un simple objeto de explotación. www.alainet.org/es/articulo/194996

⁸ El Código de Seguridad Social boliviano, promulgado el 14 de diciembre de 1956 se inspira en la norma mínima de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiende a la protección del capital humano del país, la continuidad de los medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación

A pesar de todo ello, los trabajadores (as) del país, aún ven vulnerados de diversas maneras sus Derechos Laborales, por ejemplo; las consultorías individuales en línea y por producto⁹, los contratos temporales, entre otros; que los reglamentos laborales no contemplan en su totalidad.

En los últimos años se han incrementado las denuncias por incumplimiento laboral, hasta el 2019 la (Defensoría del Pueblo, 2020) menciona que recibía un promedio de 4.000 a 5.000 denuncias de despidos ilegales, tanto en instituciones públicas, como privadas. En el último año 2020, las denuncias llegaron a 587.

Según el artículo del periódico (Opinión, 2020), la Defensora del Pueblo Nadia Cruz afirmó que estas denuncias se referían a instituciones públicas y privadas:

La institución registró denuncias sobre despidos en el sector público y privado durante la actual emergencia sanitaria, no obstante que el Gobierno emitió disposiciones que prohibían aquello; las personas afectadas no recibieron la respuesta que esperaban por lo que acudieron a esta entidad (pag.1).

En el año 2020 el Gobierno Nacional, mediante el (Ministerio de Trabajo, 2021), a través de la Resolución Ministerial N° 431/21 prohibió los despidos injustificados; aun así, la ola de despidos fue muy alta en el año 2020.

1.2.2. La situación laboral actual en la ciudad de La Paz

En la actualidad aún existe vulneración sobre Derechos Laborales de los trabajadores (as) en la ciudad de La Paz, que inclusive en esta época de gran información por las

de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de la vida del grupo familiar. (Vásquez Jimenez, 2014)

⁹ De lo que se colige, que el Tribunal Constitucional Plurinacional, estableció que no puede invocarse estabilidad e inamovilidad laboral, cuando se trate de personas contratadas bajo la modalidad de consultoría en línea, debido a que no se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo ni al Estatuto del Funcionario Público, sino a las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, que por su naturaleza de su contratación responden a una necesidad temporal que tiene una institución. https://consultaslegales.com.bo/articulos/91-estabilidad_laboral_de_los_consultores_en_linea_mientras_este_vigente_su_contrato/

Tecnologías de Comunicación e Información (TIC), son desconocidos por los trabajadores los derechos de los que gozan y de cómo podrían defenderlos.

Aunque las leyes y normas en vigencia protegen al trabajador boliviano, en la práctica no se aseguran, y hay un amplio e ilegal incumplimiento de los derechos laborales, según revelan los informes anuales sobre la situación laboral, del Centro de estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA, 2020).¹⁰ En su último informe del 2020 “Producción, empleo y protección social”, realiza una comparación con gestiones pasadas sobre la dinámica laboral, en cuanto al porcentaje de crecimiento del empleo, mostrando la disminución del porcentaje de movimiento económico de empleo. Lo cual afecta sin lugar a dudas a la estabilidad laboral.

Tabla N°1

Bolivia: Crecimiento de sectores económicos urbanos según importancia en el empleo (porcentajes)

Sectores Laborales	2018	2019	2020
Comercio	5,15	3,53	15,7
Industrias manufactureras	5,52	3,19	-1,0
Restaurantes y hoteles	4,49	4,52	-4,8
Construcción	3,54	1,91	-4,8
Transporte	4,39	1,63	3,0
Servicios Comunes Sociales	4,43	3,79	5,8
Administración Pública	6,78	4,1	-3,9

Nota: Tabla realizada con datos del CEDLA, fuente Informe Económico CEDLA La Paz-Bolivia, 2020, pág. 7.

Para el 2020, según el Informe Económico del CEDLA, la caída de trabajadores en algunos sectores laborales fue más severa, y esto sin duda afectó a sus familias. Así lo

¹⁰ El Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), fundado el 21 de enero de 1985, es una asociación civil privada sin fines de lucro, con sede en la ciudad de La Paz, Estado Plurinacional de Bolivia. El CEDLA es un centro de investigación que genera y difunde conocimiento crítico sobre la problemática laboral con incidencia en el debate público y en la acción de los/as trabajadores/as y sus organizaciones. (CEDLA, 2020)

menciona la revista del (CEDLA 2020), en su artículo “Trabajadores y crisis del COVID – 19: Llueve sobre mojado”.

En ese sentido, parece pertinente identificar cuáles de los sectores económicos se presentan más vulnerables por los efectos de la cuarentena y perfilar su posible afectación al empleo. De acuerdo a la información de las cuentas nacionales del INE, los sectores que mostraron una reducción más pronunciada de su dinamismo en 2019, a pesar de tener tasas mayores a la tasa de crecimiento del PIB nacional, fueron el transporte, la administración pública, la industria, la construcción y el comercio, con disminuciones de entre el 63% y el 31% en sus tasas de crecimiento; solamente el sector de restaurantes y hoteles verificó una variación positiva el año pasado (pag. 8).

En la ciudad de La Paz, la situación se da de la misma forma que en todo el país. Según datos del I.N.E., en su boletín anual del 2020, sobre el empleo en la ciudad de La Paz; señaló que el desempleo llegó al 8,62 %, y la tasa de empleo tanto formal e informal ha bajado a un 64,60 %. Lo cual indica que hay mucha gente que no está trabajando por diversas razones y entre ellas están los despidos posiblemente injustificados, que son aceptados por los trabajadores por el desconocimiento sobre sus derechos laborales

Tabla N°2**La Paz: Indicadores estadísticos de empleo**

DESCRIPCIÓN	Unidades	1T 2016	1T 2017	1T 2018	1T 2019	1T 2020	1T 2021 ^(a)
Poblacion Económicamente Activa (PEA)	En miles	3.246	3.286	3.541	3.872	4.013	4.266
Ocupados (PO)	En miles	3.058	3.100	3.336	3.638	3.779	3.896
Desocupados (PD)	En miles	188	186	204	234	234	371
Poblacion Económicamente Inactiva (PEI)	En miles	2.025	2.118	1.999	1.805	1.803	1.755
Tasa Global de Participación (PEA/PET)	En porcentaje	61,6	60,8	63,9	68,2	69,0	70,9
Hombres	En porcentaje	72,2	71,4	73,6	76,3	77,0	78,2
Mujeres	En porcentaje	51,7	50,9	54,8	60,4	61,3	63,8
Tasa de Ocupación (PO/PET)	En porcentaje	58,0	57,4	60,2	64,1	65,0	64,7
Hombres	En porcentaje	68,7	67,8	69,8	72,2	72,7	71,9
Mujeres	En porcentaje	48,0	47,6	51,3	56,3	57,5	57,8
Tasa de Desocupación (PD/PEA)	En porcentaje	5,8	5,7	5,8	6,0	5,8	8,7
Hombres	En porcentaje	4,8	5,1	5,2	5,3	5,6	8,1
Mujeres	En porcentaje	7,1	6,4	6,4	6,9	6,1	9,4

Fuente: I.N.E., Encuesta de empleo, 2020, pag. 1.

En el caso de los trabajadores del sector de servicios, como en el caso de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, el (I.N.E. 2021) en su informe del primer trimestre del 2021, mostró que existe un porcentaje de reducción importante a comparación con años pasados, donde en el grupo de empresas de servicios había aumentado considerablemente hasta llegar a un 2,19 %, y ahora se redujo a un 1,85 % en solo el primer trimestre del 2021. Se mantuvo a la par en la gestión 2020, con leves reducciones por las medidas impuestas por el Ministerio de Trabajo.

En cuanto a los datos sobre el registro de trabajadores a los fondos de pensiones o seguro de salud, no están actualizados, y muchas empresas aun regularizan sus registros en las entidades reguladoras como el Ministerio de Trabajo.

Tabla N°3

La Paz: Porcentajes según actividad económica

ACTIVIDAD ECONÓMICA	2T-2018	3T-2018	4T-2018	1T-2019	2T-2019	3T-2019	4T-2019	1T-2020	1T-2021(p)
TOTAL	1.522.630	1.553.553	1.566.332	1.530.372	1.553.943	1.606.164	1.588.473	1.587.919	1.612.462
Agricultura, Ganadería, Caza, Pesca y Silvicultura	37,24	34,47	37,01	32,51	33,78	32,16	32,82	34,20	30,29
Industria Manufacturera	11,37	12,24	12,10	13,12	12,20	13,81	12,58	13,46	12,71
Construcción	7,05	6,98	6,19	7,01	7,00	7,30	6,68	6,19	7,65
Venta por mayor y menor, reparación de automotores	15,07	15,70	15,85	17,07	16,31	16,13	16,00	15,60	20,18
Transporte y Almacenamiento	6,20	5,97	5,50	6,35	5,81	6,88	7,08	6,40	5,94
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	5,47	6,29	5,66	5,72	5,53	6,01	6,30	6,91	6,77
Informaciones y Comunicaciones	0,83	0,77	0,88	0,80	0,82	0,91	0,74	0,89	0,72
Intermediación Financiera y Seguros	0,73	0,73	0,85	0,93	1,01	0,85	0,92	0,85	0,80
Servicios Profesionales y Técnicos	1,64	1,67	1,69	1,68	1,38	1,55	1,62	1,89	1,57
Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	0,85	0,92	0,88	1,08	1,06	0,86	1,09	1,03	0,93
Adm. Pública, Defensa y Seguridad Social	2,51	2,40	2,43	2,48	2,59	2,51	2,03	2,15	1,89
Servicios de Educación	3,56	4,07	3,64	3,84	4,37	3,99	4,28	3,05	3,53
Servicios de Salud y Asistencia Social	2,01	1,89	1,86	1,89	1,93	1,96	2,03	2,03	2,05
Actividades artísticas, entretenimiento y recreativas	0,84	0,88	0,85	0,86	0,60	0,66	0,60	0,55*	0,54
Otras actividades de servicios	1,63	1,68	1,57	1,75	2,03	1,93	2,12	2,19	1,85
Actividades de Hogares Privados	0,94	1,02	0,88	1,04	1,01	0,90	1,01	0,86	0,70
Otras Actividades (1)	2,08	2,33*	2,17*	1,85*	2,56*	1,59*	2,10	1,77*	1,87*
Sin especificar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08*	0,00

Fuente: I.N.E., Encuesta de empleo La Paz, 2021, pag. 2.

Según García Linera, Álvaro (2016), en base a los datos del CEDLA, la población más vulnerable desde el punto de vista laboral, se sitúan en el área de servicios tanto en el sector formal como informal, como ser: “Los barrenderos, trabajadores de limpieza, albañiles, transportistas, empleadas doméstica y textiles, son los trabajadores con Derechos Laborales vulnerados en mayor porcentaje” (García, 2016).

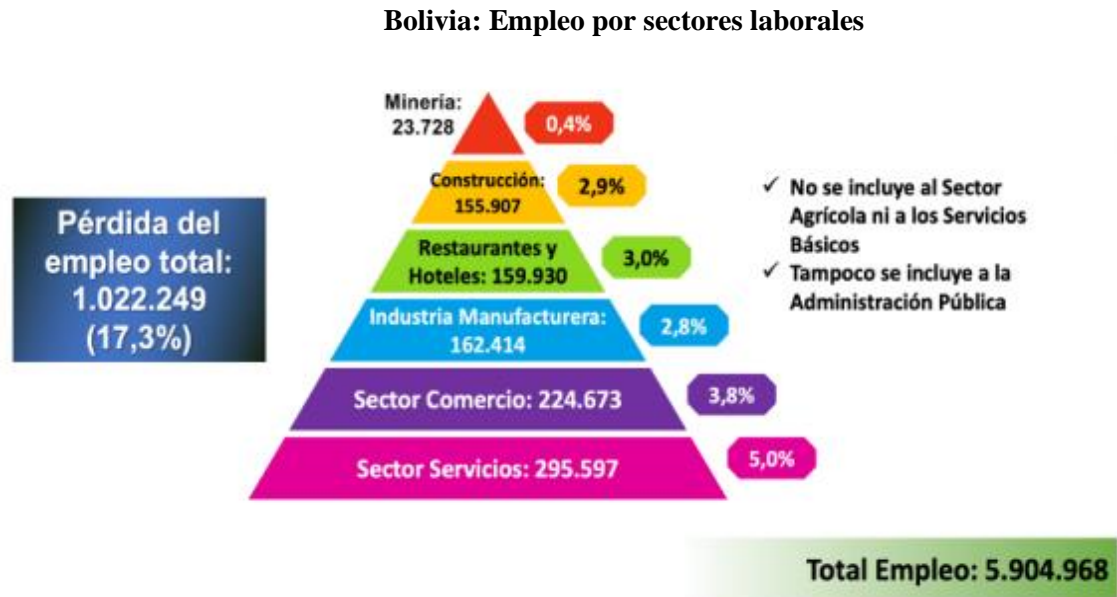
De la misma forma la (Fundación Milenio 2020), cuando presentó un informe coyuntural sobre la situación de empleo en Bolivia con el COVID 19, ratifico que el sector más vulnerado por despidos fue el de servicios.

El sector de servicios fue el más afectado por la pérdida de 295 mil empleos, que representa el 28,9% de todo el empleo perdido en la gestión 2020.

El segundo sector más afectado fue la actividad de comercio con una pérdida de 224 mil empleos (22% del total); luego se ubican la industria manufacturera, con 162 mil de empleos perdidos (16% del total); restaurantes y hoteles, con 160 milde

menos empleos (15,6% del total); la construcción, con una pérdida de 156 mil empleos (15,3% del total); la minería, que disminuyó en 24 mil empleos (el 2,3% del empleo total perdido en 2020) (pag. 2).

Gráfico N°1



Fuente: Fundación Milenio, Informe nacional de coyuntura 2020, pag. 5.

En el área informal, los trabajadores no tienen protección alguna, porque en las leyes bolivianas no se ha regulado aún. Pero en el sector formal, la protección de los derechos de los trabajadores debe estar sujetos a la ley. Si bien se cumplen otros derechos como seguros y bonos, lo más importante para los trabajadores es su estabilidad laboral. Los despidos silenciosos, por motivos variados como embarazo, antigüedad, enfermedad, etc., además el desconocimiento casi total de sus derechos de parte de los trabajadores, son las excusas del empresariado privado para vulnerar la estabilidad laboral; así lo menciona el periódico (Página Siete 2017), en su artículo “La vulnerabilidad laboral en las mujeres”:

Nos preocupa especialmente la situación de poblaciones específicas como la cuestión de las mujeres que son sometidas de manera recurrente a la discriminación, el acoso laboral y sexual, en sus fuentes de trabajo; las que se ven

agravadas por la vigencia de un sistema patriarcal y machista que aplica altos niveles de discriminación contra las mujeres embarazadas, mayores e indígenas Señaló la Defensoría del Pueblo (pag. 5).

En la ciudad de la Paz, uno de los rubros con problemas laborales con sus trabajadores, son las empresas de servicios de limpieza industrial y a domicilio. Si bien muchas están registradas en la Cámara Nacional de Comercio (C.N.C.)¹¹ de Bolivia, otras son ilegales por no contar con mucho personal, o por ser empresas familiares.

Son aproximadamente 46 empresas registradas en la ciudad de La Paz y El Alto. En la ciudad de El Alto hay cuatro empresas oficialmente registradas, y en La Paz 42 empresas, de las cuales varias no tienen finalizado sus trámites de registro; esto en las listas de registro de la C.N.C.

La responsabilidad de la vulneración a los Derechos Laborales de los trabajadores, específicamente de los del área de servicios que son los más perjudicados, debe ser propia del Gobierno, Ministerio de Trabajo, de los empresarios privados, y hasta de los propios trabajadores; es decir, una responsabilidad indirecta de los trabajadores por su desconocimiento con respecto a sus Derechos Laborales. Este tema es relevante en el bienestar de la sociedad, no solo familiar, social, departamental o nacional; sino a nivel mundial, porque la misma situación de la ciudad de La Paz - Bolivia, sucede en los demás países.

En últimos años se habla de la “flexibilidad laboral”¹² como una alternativa para lograr una estabilidad laboral y mayor cantidad de empleos. Este tema, aún está en discusión por

¹¹ Fundada en 1890, la Cámara Nacional de Comercio (CNC-Bolivia) es la organización empresarial más antigua y prestigiosa en Bolivia, cuyo objetivo es impulsar, promover y fomenta el desarrollo y fortalecimiento del comercio, los servicios y el turismo. www.cnc.bo

¹² La flexibilidad laboral es el desdoblamiento de un conjunto de medidas que actúan sobre los Derechos Laborales, planteando un modelo de armonía entre empleadores y trabajadores. El modelo de la flexibilidad laboral, ante las transformaciones sociales y culturales, plantea como elemento crucial para su implementación, una ‘desregularización’ del mercado de trabajo. En vista que se considera que el mercado laboral, históricamente, se ha conformado con leyes y conquistas sindicales no muy aceptadas por parte de

los beneficios y limitaciones de la misma. Muchos analistas comparten la idea de algunos países de dar flexibilidad laboral a sus trabajadores, para poder negociar sus salarios y condiciones de trabajo, lo cual ayudaría a incrementar puestos de trabajo. (Rivas Salazar, 2019) menciona sobre los beneficios de esta medida.

Mientras más flexibles sean los mercados laborales, más empleos se tendrán. Habrá más productividad y movilidad laboral en todos los sectores, reduciéndose los costos y los riesgos de cambiar de trabajo. La flexibilidad permite responder rápidamente a las fluctuaciones del mercado, teniendo una respuesta efectiva a los cambios económicos, proporcionando incentivos atractivos tanto para empleadores como trabajadores (pag. 66).

Al respecto otro analista social, (Banegas Alejandro, 2017) menciona en su artículo “Flexibilidad y rendimiento laboral en Bolivia”, que la inflexibilidad laboral con estrictas regulaciones traería más caos en tiempos de crisis, por lo que la flexibilidad ofrecería una estabilidad laboral al darse mayor competitividad en altos estándares de productividad.

Los efectos de la inflexibilidad laboral reflejan implicaciones negativas durante fases de desaceleración o crisis económicas: las empresas se ven obligadas a despedir trabajadores porque no pueden cubrir costos o porque los trabajadores no son lo suficientemente productivos. La inflexibilidad en el mercado laboral, en muchas ocasiones, conllevan al quiebre de empresas y generación de desempleo por encima de lo habitual (pag. 22).

Contrariamente, detractores a esta idea mencionan que una flexibilidad laboral, pretendería no asegurar al empleado con contrato o un tiempo de estabilidad laboral. Un ejemplo de este descontento se vive hoy en día en Chile, que es uno de los países que ha permitido implantar la flexibilidad laboral. Bajo la perspectiva empresarial es adecuada, pero bajo los ojos de los trabajadores no es ventajoso. (Amelia H. 2019) en su artículo

las empresas. Pues estas podrían constituir una traba para la adaptación de las empresas al mundo moderno.
<https://economipedia.com>

“Flexibilidad laboral: la farsa empresarial para precarizar a los trabajadores”, afirma que a pesar de que Chile¹³ es uno de los países con mayor crecimiento económico, el precio de ello es una vida laboral agobiante para todos los trabajadores, qué por mantener sus empleos deben trabajar horas extras, incluso sin días de descanso y derecho a protestar, por el miedo de que puedan ser reemplazados.

La legislación laboral chilena contempla diversos mecanismos de flexibilidad y herramientas que benefician a los empresarios, como despedir sin mayores argumentos bajo el artículo 161, prohibir la negociación colectiva en empresas ‘estratégicas’ y que tengan más del 50% de financiamiento estatal, restricción del derecho a huelga mediante reemplazos y servicios mínimos, distintos tipos de jornada laboral, entre otras. Aunque la clase empresarial y el gobierno de Piñera afirme que la flexibilidad es beneficioso y que implica ‘libertad’, lo cierto es que son estrategias del empresariado para disponer del tiempo de trabajo y de los descansos de las y los trabajadores (pag. 2).

En Bolivia, la situación parece ser la misma. Aunque aún no se haya legitimado la flexibilidad laboral por ley, los empresarios están optando por desarrollar disimuladamente una contratación libre sin promesas de estabilidad, pero el ofrecimiento de empleo podría incrementarse por tener acceso a personal eventual. (Loza Tellería Gabriel 2015) en su artículo “¿Flexibilidad Laboral?”, menciona que esta controversia tiene puntos a favor y en contra, pero quienes realmente deberían saber sobre ello y apoyar una de las dos opciones, flexibilidad o regulación laboral, son los trabajadores.

Uno de los temas controversiales en política económica es la flexibilidad laboral, entendida como ‘la utilización de modalidades contractuales que permiten disponibilidad fácil y barata del despido, como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda’ (...) o, también como el cambio de los

¹³ Chile y México son los únicos países latinoamericanos que aparecen en el ranking por ser miembros de la OCDE y tienen un puntaje de 62,4 y 45,1, respectivamente (Rivas Salazar, 2019).

trabajadores de una actividad a otra rápidamente y a bajo costo. La cuestión radica en un justo medio, ni el libre despido, como en Estados Unidos, ni la prohibición de despedir, como en Venezuela. Las empresas deben poder, al igual que los países, ajustarse a los cambios en el entorno externo y nacional (pag. 2).

La situación acerca de la vulnerabilidad laboral de los trabajadores en la ciudad de La Paz, se hace cada vez más difícil por los acontecimientos actuales a nivel mundial y otras cuestiones nacionales, pero no solo por sus derechos, sino su estabilidad laboral.

Es una problemática que va en aumento por la difícil situación económica de Bolivia, por lo cual la necesidad de propuestas para mejorar la situación de los trabajadores, es imprescindible; tanto en la capacitación sobre sus Derechos Laborales, como de las acciones que deben asumir para defender sus derechos y resolver sus problemas laborales.

1.3. Formulación de la pregunta de investigación

¿De qué manera podrá influir una propuesta comunicacional informativa sobre Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales, en los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, de la ciudad de La Paz; para la defensa de sus Derechos Laborales?

1.4. Justificación

En el contexto de los Derechos Laborales en la ciudad de La Paz, los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, son parte de la problemática laboral que atraviesa actualmente la ciudad y el país. El presente proyecto de grado tiene como propósito elaborar una propuesta comunicacional que permita fortalecer el conocimiento de los trabajadores de esta empresa en cuanto al conocimiento de sus Derechos Laborales.

El punto de partida para el planteamiento de este proyecto, es la necesidad de información que existe entre los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear sobre

el tema de los Derechos Laborales. Puesto que el conocimiento de las normas que protegen al trabajador (a) boliviano, constituye de suma importancia para que se pueda exigir y ejercer todo lo que corresponde en base a los reglamentos, leyes y decretos.

Resulta importante crear mecanismos y propuestas que coadyuven a este objetivo, principalmente dirigido a personas que hoy en día cuentan con poca preparación escolar; personas que no cuentan con la tecnología adecuada, y, principalmente personas que cuentan con tiempo limitado para informarse.

Las primeras razones por las cuales se optó por investigar el tema de los Derechos Laborales y realizar una propuesta para soslayar deficiencias de información, fueron los reclamos sobre vulneración de los Derechos Laborales, demostrados en varios estudios, dentro de la ciudad de La Paz y El Alto en el año 2019, que menciona la (Defensoría del Pueblo 2020), los cuales representan un alto porcentaje en relación a otras áreas temáticas.

La mayoría de estas denuncias fueron sobre despidos injustificados, y la negación de otorgar a sus ex empleados sus beneficios sociales y aportes laborales.

Según la ley los aportes laborales y sociales son obligatorios por todos los empleadores, incluidos de la administración pública y más los del sector privado. En el portal web (Mi trabajo Bolivia 2020) el artículo “Pago de salarios y aportes de ley” explica sobre estos aportes laborales obligatorios.

Por lo general los aportes de Ley son de carácter social, para las empresas grandes, medianas o pequeñas, mediante éstas normas legales los empleadores y trabajadores están en la obligación de realizar aportes o pagos emergentes de la relación laboral a las instituciones correspondientes; así lo dispone el Art. 42 del D.R.L.G.T.: Al efectuarse el pago de salarios el patrono deducirá las sumas correspondientes al impuesto a la Renta, a los aportes a la Caja de Seguro Social y las demás que determinen las leyes, la autoridad judicial competente o los contratos; éstos descuentos se realizan tomando como base el total ganado mensual del trabajador, del

mismo modo el empleador está obligado a realizar aportes para los trabajadores a cuenta y costo de la empresa (pag. 1).

Los aportes a fondos de pensiones y otros aportes sociales, son obligatorios y un derecho de los trabajadores, sin embargo, un alto porcentaje desconoce esta información; sobre cómo los beneficia y cómo deberían controlar el cumplimiento de estas leyes, ya que la mayor parte de las empresas mantienen en reserva este tipo de información, sin notificar pormenores a sus trabajadores. Sin embargo, para realizar un control de la información sobre sus aportes, es necesario que conozcan la leyes, normativas, decretos y resoluciones sobre el Derecho Laboral en Bolivia.

Estas razones, impulsan la necesidad de realizar una investigación más objetiva sobre la realidad de esta empresa en materia de Derechos Laborales, en cuanto a beneficios sociales, para que así la propuesta comunicacional de educación presentada por el presente Proyecto de Grado pueda ser aplicada y evaluada en su influencia en el sector de trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Promover el conocimiento sobre los Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales del Estado Plurinacional de Bolivia, con una propuesta comunicacional de información, a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear de la ciudad de La Paz; e influenciar en ellos la capacidad de defensa de sus derechos.

1.5.2. Objetivos específicos

- Lograr que los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, tengan conocimiento de los principales Derechos Laborales en materia de beneficios sociales,

identificados en la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y otras disposiciones jurídicas.

- Promover mayor interés en conocer y defender sus Derechos Laborales, plasmados en la Constitución Política del estado, Ley General del Trabajo y otras disposiciones jurídicas; en los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

- Coadyuvar a que los propietarios, gerente general y supervisores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, tengan la predisposición de cumplir e informar sobre los Derechos Laborales con los que cuenta cada trabajador (a) de su empresa, para cumplir con sus obligaciones, según la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo, entre otras disposiciones jurídicas.

1.6. Delimitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación espacio - temporal

El estudio abarcara diez meses, desde abril del 2019 a enero del 2020, periodo que fue otorgado y aprobado por la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, en donde la investigación tuvo lugar, ubicada en la ciudad de La Paz, zona Sopocachi, calle Carlos Medinacelli, N° 1325.

1.6.2. Delimitación temática

El presente proyecto tiene como tema principal la vulneración de los Derechos Laborales en cuanto a los beneficios sociales, que tiene cada trabajador en Bolivia.

1.7. Beneficiarios

- El personal de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear., son los **beneficiarios directos** del proyecto, y las personas con quienes se trabajará para que tengan un mayor conocimiento sobre sus Derechos Laborales.
- Los propietarios, gerente, jefes y supervisores, son los **beneficiarios indirectos**; junto a la parte administrativa de la empresa, que también serán informados de los Derechos Laborales que sus trabajadores poseen; y de los cuales se espera una positiva colaboración.
- También se beneficiarán, el público general, que podrá asistir a las diferentes actividades de forma libre y voluntaria.

1.8. Metodología de la investigación

1.8.1. Enfoque metodológico

En una investigación científica, el método que se use es muy preponderante para lograr las respuestas y resultados deseados. El método es definido como muestra del resultado de la actividad intelectual del hombre basada en el estudio de la realidad. En todo caso el método es un elemento necesario en la ciencia para seguir el procedimiento o el camino que sigue el pensamiento humano para llegar al conocimiento de la verdad sobre un determinado contenido. “La cadena ordenada de pasos (o acciones) basadas en un aparato conceptual determinado y en reglas que permiten avanzar en el proceso del conocimiento, desde lo conocido hasta lo desconocido” (Rodríguez, Barrios, & Fuentes, 1984).

El enfoque metodológico aplicado en la presente investigación es el Cualitativo – cuantitativo o mixto, tiene que ver con el estudio de fenómenos o eventos sociales de forma científica, con una investigación de cualidades y cantidades. “La investigación mixta surge por la necesidad de explicar acontecimientos de naturaleza cualitativa, pero apoyada por el estudio de datos y cifras cuantitativas, que le dan a la investigación una mejor perspectiva”

(Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014). Asimismo estos autores mencionan que este enfoque completa las ideas que se van a proyectar con una investigación.

Las investigaciones se originan de ideas, sin importar qué tipo de paradigma fundamente nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir. Las ideas constituyen el primer acercamiento a la realidad objetiva (desde la perspectiva cuantitativa), a la realidad subjetiva (desde la aproximación cualitativa) o a la realidad intersubjetiva (desde la óptica mixta) que habrá de investigarse (pag. 24).

La investigación de enfoque cualitativa permite la interpretación y evaluación de desarrollo del objeto de estudio mediante la recolección de datos, no cuantificables, con la ayuda de distintas técnicas e instrumentos, pues busca la comprensión del mundo social desde la perspectiva del actor del fenómeno social; esto supone que el investigador debe involucrarse de manera estrecha con los sujetos de investigación. “En las investigaciones cualitativas, no necesariamente hay respuestas sistemáticas ni estandarizadas. Lo que más se busca son las visiones, percepciones y significados, porque los objetos que las ciencias sociales examinan son seres humanos pensantes y parlantes” (Barragán, 2001). Y esta se complementa con el enfoque cuantitativo que plantea la investigación de datos y cifras que permitan conocer el fenómeno social estudiado. “El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio” (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

Con el enfoque de investigación definido, es necesario elegir los métodos de investigación a seguir con sus respectivas técnicas.

1.8.2. Métodos de investigación

El método de investigación a aplicar es el inductivo, por ser este adecuado para la presente investigación.

El método inductivo permite realizar una intervención en el fenómeno social, para establecer el impacto de la intervención en los patrones anteriores a la misma. Según

(Hernández, et al. 2014) esta investigación puede generar enunciados teóricos a partir de los resultados.

El investigador científico observa y experimenta, sin ideas previas sobre los resultados. Formula proposiciones o enunciados exclusivamente sobre los hechos que observa. Por consiguiente: Estos enunciados son particulares (sólo se refieren a la situación observada) y verdaderos (están basados en la experiencia de primera mano, no en fuentes indirectas). Con el método inductivo se obtienen conclusiones generales a partir de la observación repetida de objetos o acontecimientos de la misma índole. A partir de propiedades comunes en los enunciados particulares, el científico procede a formular enunciados universales, es decir, patrones que surgen en el conjunto de los hechos singulares (pag. 49).

Se realizará el análisis de los resultados obtenidos, tanto de un diagnóstico previo y de la intervención, como análisis de una evaluación del impacto de la intervención. Siendo esta investigación inductiva, de carácter analítica en los pasos realizados en la misma.

1.8.3. Técnicas de investigación

Las técnicas a utilizar en base al enfoque escogido para la investigación serán la observación, la entrevista y el taller investigativo como técnicas cualitativas, y la encuesta como técnica cuantitativa. Además de una adecuada revisión bibliográfica para el apoyo teórico del presente trabajo.

1.8.3.1. La técnica de la observación

Esta técnica de investigación se refiere a la observación detallada o profunda del tema estudiado, como punto central de búsqueda de datos y de análisis, y como el instrumento principal para lograr discernir el fenómeno social en vista. (Guerra Santos, 1999) menciona que mediante la observación se puede encontrar las respuestas al problema en cuestión, pues se interpreta lo observado no solo por lo que se pueda escuchar, sino lo que se pueda ver en actitudes, gestos y movimientos.

La observación es la piedra angular de los métodos de investigación cualitativa. Observar no consiste simplemente en mirar, sino en buscar. Lo cual exige un principio estructurador de la mirada y del pensamiento. Para observar con rigor hace falta educar los ojos para ver. Pero no sólo eso. Hay que formar la mente para que las teorías permitan descifrar el significado de lo que se ha visto (pag. 45).

La técnica de observación tiene diferentes formas de realizarse, todo de acuerdo al grado de inclusión que el investigador crea pertinente para la obtención de datos al adentrarse a la investigación de campo. Numerosas veces el investigador podrá obtener datos solo observando alrededor del fenómeno estudiado, y en otras ocasiones deberá incluirse para poder obtener los datos necesarios; pero incluso en cualquiera de estas formas debe estar atento a ser lo más discreto posible con su intervención para no sesgar o interferir en la acción del fenómeno.

Los investigadores (Taylor S.F. y Bogdman R., 1987) mencionan que existen cuatro posibilidades de observación de campo donde el observador inter actúa de diferentes formas con los implicados en la investigación, que son el observador completo, el participante observador, el participante completo y el participante observador.

En el presente trabajo se utilizó las características de la observación participante, pues es necesario interactuar con los actores de la investigación, los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

En principio, es que la inmersión y la observación participante permiten al investigador, ver, escuchar, oír, mirar la realidad como lo hacen quienes son parte de ella, e incluso mirar el mundo desde esa perspectiva.

1.8.3.2. La entrevista

La entrevista es una conversación, cuya finalidad es obtener información en torno a un tema. Es una interacción entre personas, pero esta interacción debe estar debidamente diseñada y programada para que los resultados puedan ser positivamente factibles, ya que

el desorden y falta de conocimiento del tema puede llevar a resultados no fiables, y hasta maliciosos.

Las entrevistas se realizan tanto con propósitos cuantitativos como cualitativos, puesto que pueden ser medidos en cuanto a opiniones similares por las mismas preguntas utilizadas en varios entrevistados, y pueden ser analizados cualitativamente por su variedad de opinión. En ambos casos, se debe tener cuidado de no sesgar la información con las opiniones o reacciones personales del entrevistador. (Barragán Rossana, 2001) explica las ventajas del instrumento investigativo de la entrevista.

En general se considera que una entrevista promedio dura una hora, y que en este tiempo se puede obtener información interesante, la gran ventaja de las entrevistas es que uno dispone de material acumulado relativamente rápido. Sin embargo, es también su dificultad porque es complicado manejar mucho material, otras desventajas son: el mucho tiempo que implica preparar una buena guía de entrevistas, el lograr realizar las entrevistas, el transcribirlas o escuchar todo lo grabado, el procesar toda la información (pág. 140).

La entrevista es el acto de hacer preguntas a diferentes personas con el propósito de obtener un tipo de información específica. Por medio de la entrevista individual podemos conocer el mundo interior del ser humano y conocer sus ideas, creencias y conocimientos, específicamente de personas que son relevantes en la investigación; y solo ellas pueden otorgar información clave de las razones o causas del fenómeno estudiado

1.8.3.3. La encuesta

Es el método de obtención de información primaria sociológica, basada en el planteamiento de preguntas orales o escritas al conjunto de personas investigadas. El contenido de estas preguntas constituye el problema de la investigación a nivel empírico. La encuesta debe tomar un tema, para el cual debe diseñar preguntas opcionales, que permiten obtener datos cuantitativos o cualitativos según el tema.

En una investigación cualitativa, esta encuesta es flexible y puntual, sin adentrarse de lleno en aspectos formales; en cambio en una investigación de enfoque cuantitativo las preguntas son cerradas, contables y condicionadas, justo por el hecho de obtener datos cuantificables. Pero en ambos casos, también deben estar bien diseñadas para lograr datos importantes y completos. (Oporto Víctor, 2016) menciona la utilidad de la encuesta por representar con la muestra la población de estudio.

La técnica de la encuesta se aplica cuando la población o el total de las unidades de observación es grande y se procede a tomar una muestra que es una parte representativa de la población, la representatividad es el principal criterio para determinar la muestra, sobre ello hay en la literatura estadística las fórmulas y los métodos para establecer el tamaño de la muestra (pag. 25).

El instrumento de una encuesta es el cuestionario, sea este con preguntas opcionales, abiertas o de selección múltiple.

1.8.3.4. La revisión documental

El uso y selección de documentación permite recolectar información preliminar sobre la realidad (tema de estudio). Esta técnica ayuda a desarrollar el proyecto con fundamentación teórica, una vez identificado la situación real de la problemática. “Este tipo de observaciones o de datos, está contenido en escritos de diversos tipos. La escritura, la imprenta, los modos de comunicación escrita que son también conductas humanas” (Pardinas, 1991).

No puede tomarse a la ligera esta acción, pues es la base para comenzar la propia investigación. “Es uno de los medios de recogida de datos más importantes de la investigación social. Por medio de ellos podemos reconstruir pasajes de la historia, reflejar las peculiaridades de una determinada sociedad, descubrir hechos reales de la vida social, etc.” (Rodríguez, Barrios, & Fuentes, 1984).

Estos documentos pueden ser:

- Fuentes oficiales de carácter gubernamental y privada (informes).
- Documentación indirecta; obras literarias, libros, ensayos, estudios y tesis.
- Publicaciones periodísticas, entrevistas, artículos, diarios, periódicos, semanarios, boletines, folletos periodísticos, etc.
- Memorias y anuarios.

1.8.3.5. El taller investigativo

El taller investigativo es muy semejante a los grupos focales, podría decirse que es una agrupación de grupos focales en uno solo, en realidad el taller investigativo se desarrolla con muchas personas, o en los proyectos de investigación de acción u observación participativa. Da la posibilidad de abordar temas sociales que requieren un cambio o desarrollo desde una perspectiva integral y participativa.

Esta técnica de investigación puede ser usada para la recolección de datos, como en las etapas de planeación y evaluación. (Quintana, A. y Montgomery, W., 2006), también mencionan esta técnica en su libro, como una forma de investigar con grupos grandes y de forma más rápida.

La operatividad y eficacia de esta técnica requiere un alto compromiso de los actores y una gran capacidad de convocatoria, animación, y conducción de los investigadores. La técnica del taller investigativo comprende cuatro etapas: • encuadre, • diagnóstico, • identificación - valoración y formulación de las líneas de acción requeridas • estructuración y concertación del plan de trabajo.

-El encuadre del trabajo permite identificar y relacionar personalmente a los participantes, plantear los objetivos y metas del taller, proponer y discutir una metodología y una agenda de trabajo para lograr esos objetivos y alcanzar esas metas, definir los tiempos que se dedicarán a cada uno de los momentos acordados y estimular a los participantes para que pongan su mejor empeño en las tareas propuestas.

- El diagnóstico de la situación requiere ser orientado por una guía escrita, preparada previamente por el investigador. Ésta puede adoptar diversas formas, en función de: la heterogeneidad u homogeneidad cultural de los grupos involucrados, el tiempo disponible para realizar la totalidad del taller, la existencia de diagnósticos previos y el nivel de complejidad de la situación analizada.
- Identificar y analizar qué líneas de acción pueden transformar la situación presente en una situación deseada de acuerdo con los objetivos y metas trazados. Implica examinar la viabilidad y conveniencia de cada una de las alternativas de acción identificadas y formuladas.
- Estructurar y concertar el plan de trabajo que permitirá ejecutar las acciones ya definidas. Es importante lograr el compromiso de los participantes a fin de que las acciones planeadas se conviertan en realidad, por medio de ellos o de sus representados (pag. 73).

En el presente proyecto de grado se realizó un taller investigativo para la intervención de la propuesta, además de aplicar en la misma los métodos elegidos y las otras técnicas de investigación.

1.8.4. Instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación son aquellos medios o materiales usados para la recolección de información de las técnicas aplicadas, los cuales permiten registrar datos, cuestionarios, imágenes, audio o texto, para la investigación o el informe del mismo. Los instrumentos se pueden usar en momentos que se los requiera, con permiso de los actores de la investigación y de forma discreta para no perjudicar la misma. Los instrumentos utilizados son los siguientes:

- Diario de campo

El diario de campo es el registro de datos de observación, que pueden ser diarias o por cada sesión de la investigación, en este se debe registrar todo lo acontecido en la observación de forma clara y sencilla, ya que al usar bosquejos o gráficos, signos, etc.; no

representará las ideas emergentes en la observación. Los autores (Taylor S.F. y Bogdman R.,1987) mencionan que si bien son flexibles los métodos de investigación cualitativa, también tienen su dificultad, pues el diario de campo debe estar realizado a conciencia para evitar datos falsos en el análisis, además que es propicio compartir los mismos con otros investigadores para triangular apreciaciones.

Para registrar de mejor forma las apreciaciones del trabajo de campo y el diario pueden usarse herramientas tecnológicas, “(...) los medios que sirven de punto de apoyo a los medios de observación, es decir, toda aquella tecnología que de una u otra forma nos ayuda a registrar y captar lo observado (grabadora, fotografía, video, cine, etc.)” (Cerde Gutierrez, 1994).

- La guía de preguntas

Esta guía contiene las preguntas que se aplican en las entrevistas, a veces llamado guion. “Es un cuestionario diseñado para orientar la conversación, pero en ningún momento el moderador debe ser ‘esclavo del guion’, y el moderador debe estar atento a cuanto temas o perspectivas imprevistas aparecen en la conversación y cuyo desarrollo puede ser de interés para el objetivo final” (López & Sandoval, 2016).

La guía de preguntas debe ser concisa, clara y puntual en los datos que se quieren obtener.

- El cuestionario

El cuestionario es un instrumento utilizado en la técnica de la encuesta, la cual está diseñada para lograr los datos necesarios de una muestra grande o mediana, no individual; para un análisis más puntual de los resultados. “Un cuestionario puede ser definido como un conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, sobre hechos y aspectos que interesan en una investigación. Existe una relación muy estrecha los objetivos e hipótesis y el cuestionario en su conjunto” (López & Sandoval, 2016).

1.8.5. Población y muestra

1.8.5.1 Población de la investigación

La población de la investigación del presente proyecto, son los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, que son 150 trabajadores de limpieza.

1.8.5.2 Muestra de investigación

La muestra de investigación es de tipo probabilístico. Se tomó una muestra de todos los trabajadores de la Empresa de Limpieza Melclear, que son 150 personas. Haciendo un cálculo simple de muestreo se tiene lo siguiente:

$$n = N \cdot S^2 \cdot Z^2 / N - 1 \cdot E^2 + S^2 \cdot Z^2$$

n = Muestra

N= Tamaño de la población

S= desviación estándar de la población, que cuando no se tiene su valor se usa el 0,5 %.

Z= Valor de confianza de la encuesta. Se usará el valor de 95% (1,96).

E= Es el límite aceptable de error, el cual, al no tener un valor dado, se usa el 5% de margen de error (0,05).

Reemplazando valores se tiene:

$$n = 150(0,5)^2 (1,96)^2 / (0,05)^2 (150 - 1) + (0,5)^2 (1,96)^2$$

$$n = 150 (0,9604) / 0,0025 (149) + (0,25) (3,8416)$$

$$n = 144,06 / 1,3329$$

$$n = 108,08$$

Redondeando a 108 para mayor exactitud.

Las encuestas de diagnóstico se realizarán a 108 trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear. Para las entrevistas se tomó una muestra aleatoria de 25 personas que fueron elegidas por conveniencia, de acuerdo a las posibilidades de los trabajadores de la empresa; esto para profundizar sobre las experiencias de estas personas sobre la vulneración de sus Derechos Laborales

CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Enfoque teórico

El marco teórico del presente trabajo se relaciona a la comunicación generadora de efectos, de los medios masivos de comunicación y los de comunicación alternativa. En ambos casos las funciones del proceso de comunicación, que son las informar, educar, formar, socializar y entretener, y que se dan desde perspectivas diferentes; se analizan sobre su finalidad de llegar a las personas con mensajes para influir en ellas en cambios y generación de ideas.

Para contribuir al presente proyecto se inicia con el proceso de comunicación desde un abordaje pragmático, que conlleva al enfoque de la generación de efectos y con una privilegiada dimensión psicológica.

De acuerdo a (Torrigo V.E., 2016), el enfoque de la generación de efectos, en los medios masivos se dan bajo ciertas condiciones (predisposición de los receptores, credibilidad de las fuentes, asuntos de interés, etc.), puede difundirse mensajes de estímulos capaces de reforzar o modificar pensamientos, actitudes o conducta de audiencia fragmentada y selectivamente expuestas. “La recuperación central son los efectos prácticos de los procesos de comunicación mass-mediática y su contribución a la estabilidad macro social. Su inspiración, en líneas generales, deviene del estructural-funcionalismo, el estructuralismo y el sistemismo” (Torrigo, 2016).

Por lo tanto, la estrategia comunicacional del presente proyecto se basa en el enfoque de la generación de efectos pues, se logra emitir mensajes de estímulo para reforzar el conocimiento y comprensión de los actores de la investigación. El abordaje pragmático se visualiza en la intervención realizada con la propuesta comunicacional, que toma aspectos psicosociales para permitir una generación de efectos de acuerdo a cómo reflejen

resultados esperados con la investigación, y que serán analizados en base al presente enfoque.

En base a un cuadro presentado por (Torrigo V.E.,2016), se hace la revisión teórica del marco teórico.

Cuadro N°1

Enfoques teóricos de análisis

Períodos Teóricos comunicacionales	Abordaje principal	Enfoque principal	Dimensiones privilegiadas	Concepción de la Comunicación
Difusionista (1927-1963)	Pragmático	Generación de efectos	Psicológica, Psicosocial, Semiológica, Tecnológica	Factor motivacional o inductor del cambio social y el desarrollo

Fuente: Torrigo, 2016, p. 90.

De acuerdo a Torrigo V.E. (2016) los principales autores del enfoque de generación de efectos son Laswell, Hovland, Lewin, Lazarsfeld, Klapper, Berelson, Osgood, Halloran y Sola Pool; los cuales teorizan sobre los estímulos y respuestas de los receptores de la información, como efecto del mensaje emitido. En el modelo de Osgood y Shawn se muestra un enfoque circular de la comunicación, en la cual tanto el emisor como el receptor pueden desarrollar funciones similares, “(...) los participantes en el proceso de comunicación realizan funciones similares a codificar, decodificar e interpretar. En lugar de centrar su atención en el canal, presta especial atención a los actores de la comunicación, tratándolos como de origen y destino idénticos” (Aguado, 2004).

El autor (Aguado Juan Miguel 2004) menciona que para el teórico Hovland, existen seis fases de la comunicación que son: La respuesta (cambio de conducta) de un proceso causal que parte de un estímulo, la exposición de un mensaje (acto emisor) y requiere suscitar atención (llegar), ser comprendido (alcanzar), ser aceptado (actuar), ser retenido (permanecer). De manera que los receptores buscan esa credibilidad en la fuente que no

solo difunda mensajes de estímulo, sino mensajes constructivos de comprensión para el fortalecimiento del conocimiento existente en el sujeto.

Por tanto, no es generar nuevas opiniones, actitudes y conocimiento; sino reforzar conocimientos, opiniones y actitudes preexistentes en el sujeto que es lo que genera la transformación o cambio de actores sociales pasivos a sujetos activos de opinión.

2.2. La comunicación

Se puede deducir de las bases conceptuales existentes que la comunicación es inherente al ser humano ya que es un ser social, en el sentido de que la mayor parte de la vida se interactúa con otras personas. Desde ese punto de vista, la necesidad de las personas de comunicarse con otras, produce un determinado proceso comunicativo, la misma que es considerada como un instrumento fundamental para el ser humano en su vivir social.

En el proceso de comunicación humana, los mensajes transmiten sentimientos, sensaciones, ideas, etc.; todo aquello que las personas quieren decir a otras, para lograr una respuesta, siendo esta recíproca. Según (Beltrán Luis Ramiro, 1985) la comunicación es un proceso.

Es el proceso de interacción social democrático basado en el uso de sistemas simbólicos, por el cual, los seres humanos intercambian, en plan dialógico (y equitativo) sus experiencias afectivas y cognoscitivas (y de actitud) influyendo recíprocamente en su conducta con diversos fines (pag. 16).

Harold Laswell¹⁴, para explicar la comunicación que se da en medios de comunicación social, donde existe un emisor, una canal, un mensaje y un receptor, rodeado de un contexto para que se de este proceso.

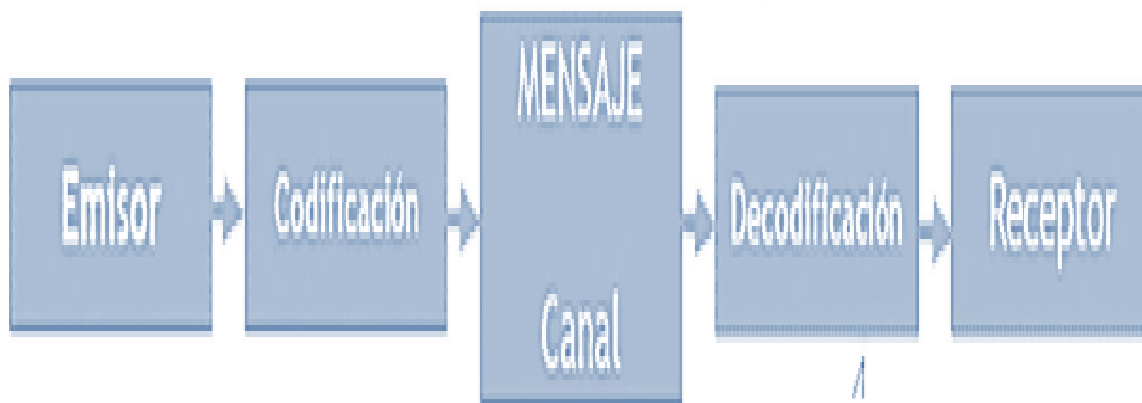
¹⁴ Harold **Lasswell** (Harold Dwight **Lasswell**; Donnellson, Illinois, 1902 - Nueva York, 1978) Sociólogo estadounidense. Profesor en la Universidad de Yale y director de la Experimental Division for the Study of Wartime Communication (División experimental para el estudio de la comunicación en tiempos de guerra), fue uno de los fundadores de la sociología política americana. <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/l/lasswell.htm>

- a) Quién: es el emisor, es decir, el origen, la fuente de toda comunicación. Laswell incluyó en esta denominación todas las categorías de emisores: desde el simple periodista que escribe una nota hasta las agencias internacionales periodísticas o publicitarias.
- b) Dice qué: Se trata aquí del mensaje. Laswell se detiene principalmente en el análisis de la información contenida en el mensaje en términos estadísticos, esto es, procediendo a una clasificación sistemática y cuantitativa de los datos informativos del mensaje.
- c) Por cuál canal: Se trata de los medios usados para transmitir el mensaje. Laswell introdujo la noción de análisis de medios, es decir, la investigación del o de los mejores canales capaces de vehicular el mensaje al o a los receptores.
- d) A quién: En relación con el análisis de medios, el análisis de receptores es, para Laswell, sobre todo cuantitativo. Preconiza medir en términos de cantidad el universo a alcanzar para aislar una o varias partes.
- e) Con qué efecto: Se trata del impacto que Laswell concibe en forma global. En otros términos: el estímulo contenido en un mensaje dado, vehiculado por tal medio, dirigido a una población o segmento de mercado de tal volumen dando tal resultado. Éste será, por ejemplo, el análisis del impacto de un mensaje publicitario en determinada región del mercado en términos de volumen de ventas, imagen, posicionamiento, etcétera (pag. 10).

Para que exista la comunicación es necesario que alguien inicie este proceso, es decir, tiene que haber una persona que quiera comunicar un tema a alguien. Asimismo, el proceso actúa de manera ininterrumpida en algunos segmentos del proceso comunicativo y pueden ser periodos de tiempo más largos que otros.

Ilustración N° 1

Elementos de la comunicación



Fuente: Consultoría de Comunicación Althecho, 2019, pag. 1.

El artículo “Proceso de comunicación: Modelos” de la Consultora (ALTHECO, 2019), señala que, en la comunicación humana, cualquiera sea el canal, siempre habrá un mensaje, alguien que lo emita, y alguien que lo reciba; y el contexto alrededor de ese proceso puede ser más que una simple comunicación entre dos personas, hasta complejizarse en una comunicación masiva por canales mediáticos.

El hecho es que el mensaje se envía mediante uno o más canales. El verbal, cuando usted ha expresado con palabras que necesita la hoja de pedidos; o el visual, si se ha limitado a señalar el archivador donde se encuentran esos documentos. También es posible que utilice ambos canales simultáneamente, por ejemplo, si solicita la hoja al tiempo que señala el archivador donde se encuentra.

Un canal de comunicación es la ruta sensorial que se utiliza para enviar el mensaje. En este sentido, la mayor parte de los mensajes se trasladan a través del canal auditivo o visual. No obstante, también existen otros canales, como el tacto o el olfato. En general, cualquier modalidad sensorial puede constituir un canal de comunicación (pag. 1).

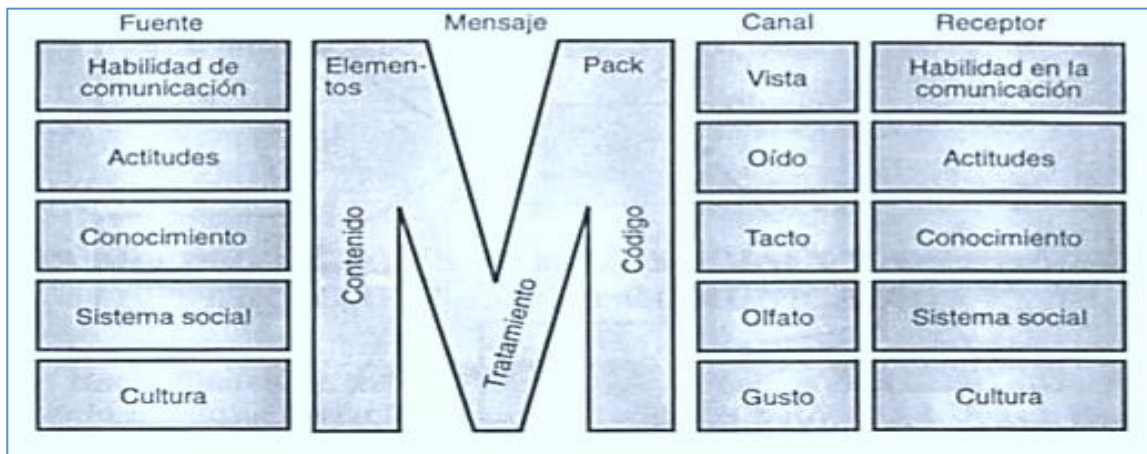
Un proceso de comunicación más complejo, que contempla características de cada elemento de la comunicación, lo muestra (David K. Berlo 1984), en sus estudios sobre la

comunicación humana. Es la que va analizando las teorías sobre la comunicación en diferentes disciplinas. Toma el modelo matemático de Shannon y Weaver¹⁵, para transformarlo en un modelo más apropiado para el estudio social; y va analizando la intencionalidad del mensaje realizado por un emisor, la eficacia del receptor para decodificarla, y todo esto con propósito particular de la fuente, una intención.

Una última crítica al intento de definir el propósito es que éste no se halla a menudo centrado en la conducta, sino en el mensaje. Ocurre con demasiada frecuencia que consideramos el mensaje (discurso, manuscrito, obra de teatro, publicidad) a fin de determinar el propósito comunicativo. Desde el punto de vista conductista, resulta más fácil definir el propósito como meta del creador o receptor del mensaje, antes de definirlo como la propiedad del mensaje en sí (pag. 9).

Ilustración N° 2

Modelo de comunicación de David K. Berlo



Fuente: Berlo, 1984, pag. 41

Según el modelo de David K. Berlo (1984), que es más extenso, entre la fuente que vendría a ser el emisor y el receptor, suceden muchas más funciones que solo el comunicarse;

¹⁵ En 1948, los autores **Shannon y Weaver** lanzaron una teoría matemática de la comunicación. Su primera versión apareció en el Bell System Technical Journal de octubre de 1948, perteneciente a la Bell Telephone Laboratories, organización a la que **Shannon** se encontraba profesionalmente ligado. **Shannon** publicó su trabajo en la obra titulada The Mathematical Theory of communication. <https://teoriacomunicacion1.wordpress.com>

existe una intencionalidad o propósito para la creación y emisión de un mensaje que puede ser unidireccional, bidireccional o multidireccional. Sin embargo, si bien este aporte teórico de David K. Berlo es la base para los estudios anteriores y actuales al autor; los modelos y formas de comunicación han variado mucho en la actualidad, que no se centra solo en el modelo y sus elementos, sino cambia el contexto, la intencionalidad del mensaje se diversifica de acuerdo a necesidades sociales, hasta la percepción y propósitos del emisor y el receptor. Estos son los nuevos modelos de comunicación moderna.

2.2.1. La comunicación alternativa

Con la teorización sobre el proceso de comunicación humano, surgieron más estudios sobre lo que era la comunicación masiva, tanto de medios de comunicación, como institucionales, sociales, comerciales, etc. Toda una gama de estudios sobre las formas de comunicación en diferentes ámbitos de la sociedad. También se fueron diversificando las formas de comunicación que surgían en estos ámbitos de la sociedad, fuera de los comunes medios de comunicación masiva (televisión, radio, prensa, publicidad, entretenimiento) unidireccionales y motivación económica; por ello surgen otras formas de comunicación en respuesta a diferentes necesidades de expresión social.

La comunicación alternativa es una de las formas de comunicación, que surge en respuesta a las necesidades sociales de grupo pequeños de la sociedad, que con un modelo de comunicación interactivo transmite mensajes diferentes de los mass media. La comunicación interactiva se hace presente como modelo para estas nuevas formas de comunicación social, en la que tanto el receptor como el emisor se retroalimentan para llegar una conclusión o solución en el ámbito social. La consultora (Altheco, 2019) explica que este modelo de comunicación está presente en la mayoría de formas de comunicación que tratan de enseñar y se centran en un contexto psicológico, donde se permite la retroalimentación para comprobar la efectividad del propósito del mensaje.

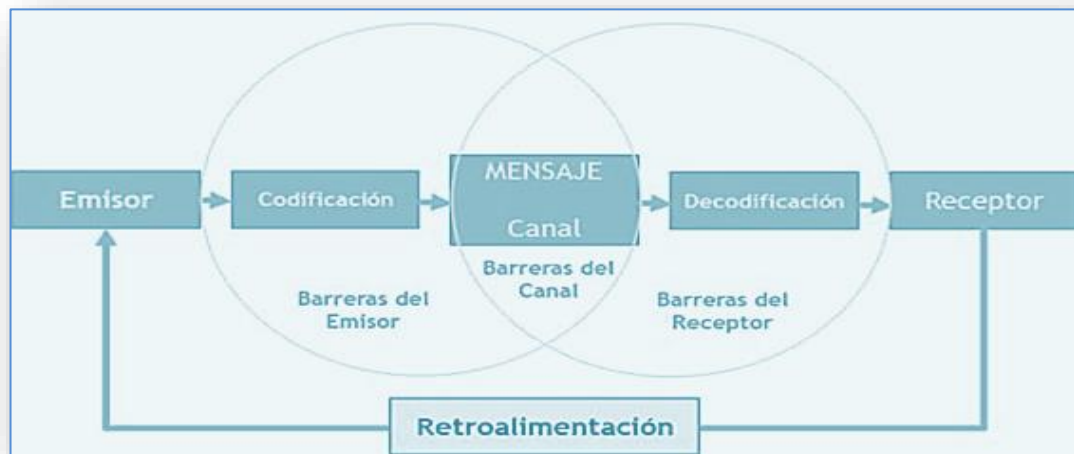
Se trata de un modelo **circular**, donde se considera la comunicación como un proceso que se cierra cuando el emisor recibe retroalimentación del efecto de su mensaje.

Se trata por tanto de un proceso bidireccional que percibe la comunicación con un carácter participativo involucrando al receptor.

Aquí, los participantes se alternan como emisores y receptores. Ambos producen significado al transmitir mensajes y recibir retroalimentación, en el marco de contextos físicos y psicológicos (pag. 2).

Ilustración N° 3

Modelo de comunicación interactivo



Fuente: Consultoría de Comunicación Altheco, 2019, pag. 2.

(Bordenaue Juan de Dios, 1987), menciona la idea de una comunicación alternativa que surge desde los años 80, en la que los comunicadores de medios pequeños encontraron otras vías y métodos más adecuados para llegar al público, y así ser una diferencia a los medios masivos como la televisión y la radio. En la época en que surgieron los medios alternativos, el contexto político les dio una característica contestataria al monopolio de la información; lo alternativo como una forma de comunicación horizontal, democrática y solidaria.

(Bordenave, Juan de Dios, 1987) también menciona que la comunicación alternativa presenta una innumerable cantidad de conceptualizaciones, pero que se engloba en una idea, libertad de comunicación. El término alternativo, en términos de medios de comunicación, sigue teniendo diversas connotaciones; va desde lo que es el panfleto con destino, la televisión por cable, hasta las radios libres. Se tiene varias opciones existentes de producción de mensajes con muchas otras prácticas de alternativas comunicacionales. Tiene como finalidad llevar a la gente al análisis, reflexión, concretización y movilización para lograr soluciones a su problema, además de alfabetizar y enseñar. La comunicación alternativa es un espacio de opiniones y no de simple utilización de medios alternativos antagónicos a los medios masivos.

El autor (Beltrán Luis Ramiro, 1993) explica que la comunicación alternativa permite una libertad de comunicarse unos con otros, sin una unidireccionalidad a la que los medios masivos de comunicación han acostumbrado a la sociedad.

La comunicación alternativa para el desarrollo democrático es la noción de que, al expandir y equilibrar el acceso y la participación de la gente en el proceso de comunicación, tanto en niveles de medios masivos como a los medios interpersonales de base; el desarrollo debe asegurar, además, de beneficios materiales, la justicia social, la libertad para todos y el gobierno de la mayoría (pag. 40).

Comunicación alternativa, también se toma como una expresión de la cultura popular como frente alternativo de manifestación de actitudes, pensamientos, ideologías, etc., con características propias de comunicación grupal, participativa y reflexiva. Por tanto, la comunicación alternativa sería para los sectores sociales vulnerables ante el poder de los mass media y de grupos económicos poderosos. “La comunicación alternativa es una comunicación de pueblo, una comunicación de los que no tienen voz en los medios de información masiva y presencia del espectro de la cultura dominante, los alternativo son

las formas de comunicación horizontales, democráticas y solidarias” (Guzman Dueñas, 1989).

Para que la comunicación sea alternativa debe existir una democratización de los medios, estos son los medios alternativos de comunicación masiva, que si bien son parte de los medios masivos, representan a grupos pequeños de la sociedad, contestatarios a los grandes grupos de poder, como una forma de expresarse y llegar a emitir sus opiniones para ser apoyadas o criticadas. (Santoro Eduardo, 1986) llama a esto democratizar el uso de la comunicación.

La comunicación popular que emerge del intento de democratizar el uso de comunicación a favor de los sectores populares para convertirse en instrumento que potencie su expresividad, sus formas culturales y que constituya un proceso altamente educativo que coadyuve a la promoción del desarrollo con la participación real y efectiva de los grupos involucrados (pag. 9).

Es así que la comunicación alternativa se enmarca dentro de un proceso reflexivo para la manifestación de experiencias intrínsecas de un grupo, comunidad o región donde se expresan de manera paralela a la comunicación masiva y relaciones comunes para resolver problemas que emanan de su contexto.

2.2.1.1. Medios alternativos

La denominación de medio alternativo de información empezó a usarse a finales del siglo XX y principios del siglo XXI, según (Santoro Eduardo, 1986) este término se usó para referirse a las webs informativas de periodistas independientes que comunicaban de una forma distinta las noticias que se publicaban en los grandes medios masivos de información.

El origen de los medios alternativos, según (Santoro Eduardo 1986), está íntimamente vinculado al desarrollo de un medio de comunicación masivo, que es el Internet¹⁶. Aunque anteriormente habían surgido los medios alternativos de comunicación populares, estos aún no podían lograr la retroalimentación necesaria para interactuar con sus usuarios, pero con el internet esta barrera se rompió.

Se entiende por comunicación alternativa al uso de todos los modos o formas de comunicación directa con participación de personas que no nacen de manera espontánea sino con una intención determinada para buscar ante todo sensibilizar, cambiar o aumentar conocimientos o habilidades (pag. 11).

Los medios alternativos son instrumentos de educación popular que deben ser claros tanto en su forma como en su contenido para favorecer a la reflexión y el ejercicio de actitudes críticas. Estos medios conjugan una función informativa, organizativa y formativa para estimular la integración y la cohesión grupal creando además incentivos para la participación. Estos medios pueden ser: auditivos, audiovisuales, escénicos o vivenciales y medios impresos, páginas de internet, redes sociales, talleres, seminarios, etc. “Los medios alternativos por su propia naturaleza cuestionadora, transmiten contenidos favorables a la transformación social, en contraste con los medios convencionales que en general adoptan posiciones conservadoras o cuanto más reformistas” (Bordenave, 1987)

¹⁶ La primera descripción registrada de las interacciones sociales que se podían habilitar a través de la red fue una serie de memorandos escritos por J.C.R. Licklider, del MIT, en agosto de 1962, en los que describe su concepto de “Red galáctica” o ARPANET.

La ARPANET original se convirtió en internet. Internet se basó en la idea de que múltiples redes independientes son un diseño bastante arbitrario, empezando por ARPANET como red pionera de conmutación de paquetes, pero que pronto incluiría redes de paquetes satélite, redes terrestres de radio paquetes y otras redes. Internet tal y como la conocemos hoy en día plasma una idea técnica subyacente fundamental, que es la red de arquitectura abierta.

El 24 de octubre de 1995, FNC pasó de una resolución unánime para definir el término Internet. Esta definición se desarrolló consultando a los miembros de la comunidad de internet y propiedad intelectual. <https://www.internetsociety.org>

Con la libertad de expresión y globalización del internet en la actualidad, los medios de comunicación alternativo, encuentran formas de manifestarse junto a los grupos sociales que representan; que les permitir expandir información a nivel mundial.

2.2.1.2. Los mini medios alternativos

El periódico (El Diario, 2020), en su suplemento de conocimientos “Nuevos Horizontes” menciona el concepto de mini medios alternativos

Los mini medios son un tipo de soporte comunicacional utilizados para la comunicación de desarrollo, los cuales se abren generalmente a un público alfabeto, pero el juego con imágenes permite también su apertura a otros públicos más. Buscan el acercamiento entre la población y llegan a un sector muy reducido de la misma (pag. 5).

Son medios opcionales (alternativos) los medios masivos de comunicación, que llegan a un grupo heterogéneo de la población, en donde el mensaje debe ser para un receptor conocido; surge por y para una organización. La emisión es de contenido organizativo y movilizador, además de ser socializador, la práctica de esta comunicación transforma las jergas y formatos conocidos.

En este proceso el receptor puede recibir o refutar el mensaje según vea conveniente para que permita un circuito de ida y vuelta, en cambio los medios de comunicación tradicionales son unidireccionales donde el emisor llega al receptor, pero el mismo no recibe respuesta del receptor de tal modo que el emisor actúa sobre supuestos.

Una comunicación perfecta se da cara a cara y supone una respuesta, en cambio los medios de comunicación masivos son limitados y unidireccionales al receptor, de tal modo que el emisor actúa sobre supuestos; es decir presupone las respuestas y reacciones que puedan llegar al tener un interlocutor al captar los mensajes.

Según un informe de la Plataforma Nacional de Bolivia, que menciona el autor (Mora Wenceslao, 2003), saca a relucir que los mini medios más comunes y utilizados son: periódicos murales, hojas volantes, carteles, cartillas, trípticos, fotos, afiches, panel, boletines, radio grabadora, socio dramas, cuñas radiales y títeres.

2.2.1.2.1. Periódico mural

El periódico mural es un mini medio alternativo de comunicación, popular, económico e interactivo. La revista virtual de comunicación (Psicocode, 2020) menciona que es un medio de comunicación social visual y de bajo costo, de carácter popular que está formado de textos, dibujos, avisos y fotografías; se lo exhibe en lugares públicos donde se reúne la gente. Contribuye a la organización y movilización de la comunidad, propone tareas y acciones. Es también un medio de educación popular, es participativo y es un factor para la organización de grupos de trabajo.

(Psicocode, 2020), menciona las partes de un periódico mural.

Título

El título es el nombre del periódico, debe estar hecho con los colores corporativos si es que los tienes.

Si es para un periódico de empresa, debe estar guiado por los valores corporativos o de la institución que lo presenta. La idea es que este título llame la atención, sea en letras grandes, en tipografía legible y muy llamativo.

Editorial

La Editorial es un espacio de tu periódico mural en donde pondrás datos como: Quién lo hace, porqué lo hace, cuál es el objetivo principal... En este punto, lo que se busca es que las personas puedan saber de dónde viene la información.

Si tu periódico mural tiene diversas ediciones, la idea es que, en cada entrega, le brindes al público información distinta en la sección editorial. Más allá de los objetivos del periódico, en la editorial puedes tratar temas de actualidad.

Noticias

En el área de noticias, puedes compartir los temas más relevantes dentro de tu área del saber. Puedes incluir noticias de actualidad, descubrimientos e incluso información relevante sobre las personas que leen el periódico.

Por ejemplo, si tu periódico está dentro de un colegio o institución educativa, puedes elegir temas como tecnología, técnicas de estudio y otros tópicos que sean de interés general para la comunidad.

Eventos

Tu periódico mural debe tener una sección de eventos en donde pondrás la agenda del mes, todos aquellos eventos dentro de la institución o empresa e incluso aquellos que se realizarán en otros espacios, pero que son de interés general para el público de tu periódico.

Secciones

A la hora de crear tu periódico mural, la idea es que crees tus secciones de acuerdo con tu público. Puedes crear diversas secciones como:

- Efemérides
- fotografías destacadas del mes
- Reflexiones
- Frases
- Registros fotográficos de eventos

En fin, puedes organizar tus secciones como mejor te parezca de acuerdo a lo que tu público espera recibir (pag. 2).

El periódico mural, como medio alternativo, es de fácil acceso para la población, enfoca temas sociales, políticos, económicos, religiosos e históricos. Para su elaboración se debe escoger un nombre atrayente, persuasivo, con bastante material gráfico, textos cortos y escritos a mano, poner colores variables que le dan movimiento, puede ser colocado sobre un espacio fijo, por ejemplo, puede ser colocado en una pared o un tablero.

2.2.1.2.2. Boletín

Un boletín es una hoja u hojas, que pueden ser distribuidas entre un grupo de personas para informar, comunicar, denunciar, publicitar, anunciar, etc. Los boletines son un mini medio de comunicación alternativo, que también pueden ser populares. Estos tienen la función de llegar a las personas de forma personal y directa, pues también son interactivos. Según (Peiro Rosario, 2017), señala que el boletín informativo es una forma de mantener a un grupo o una comunidad informados de sucesos importantes para los mismos “Se trata en definitiva de una publicación regular que una empresa envía a sus suscriptores por email. La información incluida en el boletín puede ser promocional del negocio o empresa, o simplemente marketing de contenidos para aportar valor a la marca” (Peiro, 2017).

Los boletines informativos pueden tener todo tipo de utilidad, pero son más usados por la publicidad y la propaganda, sin embargo, pueden ser un buen medio de comunicación grupal.

2.2.1.2.3. Hoja volante

Es un mini medio de comunicación alternativo, impreso de forma rápida y barata, que se puede editar, distribuirse directamente y en poco tiempo. Es adecuado para informar o comunicar diferentes temas, de acuerdo al grupo de personas que las producen. Sofía Reyna en su artículo “Volantes publicitarios, qué son y sus usos” de la consultora de comunicación virtual (Ge Formas, 2020), da una breve referencia a el surgimiento de los volantes y sus usos, ya sea para publicitar mercancía, hacer propaganda, informar o simplemente anunciar actividades.

Durante la Segunda Guerra Mundial, se comenzaron a fabricar los famosos volantes y eran repartidos desde aviones, fue este momento cuando se relacionó la máquina con este producto de papel volador, por lo que se les bautizó como “flyer”.

El volante es uno de los tipos de folletos publicitarios que más se usan, pues cuentan con diseño, bases creativas y es una muy buena herramienta de marketing

que tiene un bajo costo y así puede establecer un vínculo directo con el consumidor (pag. 2).

El diseño de la hoja volante es una sola hoja, puede llevar escritos y dibujos, o ambos a la vez. Según el tipo de información personal a quien se dirige puede incorporar varios mensajes, pero debe censurar los criterios de sensibilidad, claridad y veracidad. Informa sobre hechos y acontecimientos locales o nacionales que afectan a los intereses de quienes dirigen el medio. Publicita y dinamiza a los grupos para movilizarlos respecto a acontecimientos.

2.2.1.2.4. Cartillas

Las cartillas son de naturaleza didáctica de carácter descriptivo, basado principalmente en el texto y en ocasiones, con caricaturas y dibujos. (Mora Wenceslao, 2003) menciona que tiene facilidad de difusión para la comunidad, que permite alternar las imágenes con el texto priorizando los dibujos, títulos y subtítulos; lo cual permite una lectura rápida.

Es un mini medio impreso que permite conocer información precisa de un tema a tratar y difunde mensajes relacionados a la vivencia de la comunidad, se logra una mayor comprensión cuando los dibujos son similares al perceptor dando una identificación y una asimilación del mensaje (Mora, 2003).

Este medio impreso pueden ser cuadernillos que pueden tener de 15 a más hojas, con diferentes diseños a color o blanco y negro, con imágenes o dibujos de acuerdo al mensaje que se quiere emitir. Las cartillas son un mini medio impreso que es factible para socializar temas educativos.

2.2.1.2.5. El afiche

Etimológicamente, afiche quiere decir: “lo que uno fija” y viene de la palabra en latín “Affictum”, que significa prácticamente, pegado o fijado. El afiche o cartel es un mini medio compuesto de un texto funcional que incorpora elementos escritos y gráficos para

llegar al público, ya sea para informar, convencer, llamar la atención, o beneficiar. Según Pérez & Merino (2012) el afiche es usado más América Latina que en otros lugares.

La noción de afiche se utiliza en América Latina, pero no tanto en España. Todo material impreso que transmite algún tipo de mensaje visual y que sirve como anuncio para la difusión de una cierta información puede definirse como afiche.

Un afiche, por lo tanto, puede ser una lámina que promociona (pag. 2).

El afiche es realizado y diseñado para dar a conocer un mensaje y para difundirlo; la intención es que el mensaje llegue al público y sea comprendido con claridad. Su diseño es para ser leído y comprendido ágilmente, también capta la atención del observador en forma rápida, y para eso se utilizan fundamentalmente dos elementos, el texto y la imagen.

Según (Pérez Porto y Merino, 2012), el afiche puede ser propagandístico, cuando esto es así incluye texto e imagen 50% y 50%, cuando es publicitario incluye 95 % imagen 5 % texto.

El afiche puede ser de carácter educativo (didáctico en lámina) y de carácter ornamental (posters). Los mensajes deben ser breves, pero completos. Pueden ser de tamaño tabloide, aunque esto es relativo, prevalece más la imagen, el tamaño de letra no debe ser menor a un centímetro. Debe estar equilibrado, debe llevar contraste de colores y de letras. En las composiciones se aplica la ley 3/3, esto permite realizar una lectura correcta en secuencia. Contiene un tema y un mensaje específico con un texto primario que es el slogan, un texto secundario de apoyo y de explicación y un texto terciario adicional.

Existen otros tipos de mini medios aparte de los escritos, que son los vivenciales y audiovisuales, que también están dentro de la comunicación alternativa, pero que son de carácter más social y popular. Los mini medios escritos, que pueden conservar la información por más tiempo son más adecuados para la educación y capacitación, razón por la cual fueron elegidos para la propuesta del presente Proyecto de Grado.

2.2.2. La comunicación popular

2.2.2.1. Antecedentes de la comunicación popular

La necesidad de expresar el descontento por injusticias sociales se ha sucedido en toda la historia de la civilización humana, pero es desde el surgimiento de los medios de comunicación como la prensa, la radio y la televisión, que se ha dado la posibilidad de expresar este descontento con mayor cobertura.

Desde el siglo XX, con dos guerras mundiales, crisis económica mundial, movimientos en defensa de sectores de la sociedad discriminada y vulnerada; los medios de comunicación masiva han jugado un papel importante en esos momentos, enviando información; sin embargo, no han sido completamente libres puesto que se adecuaron al partido tomado por los dueños de esos mass media¹⁷. Por esta razón, el surgimiento de los medios comunicación popular fue necesario para informar desde el punto de vista de los actores principales.

(Calle Litzky, 2015) explica que, en Estados Unidos tras la crisis económica, se estableció una escuela de periodismo en 1930, que surgió con un pensamiento más liberal y democrático, a la cabeza de Harold Lasswell¹⁸ y Marshall McLuhan.¹⁹ Las investigaciones

¹⁷ Los mass media o medios de comunicación de masas suelen definirse como **canales no personales** de difusión de mensajes al público general. Son principalmente la prensa escrita y digital, la radio y la televisión. www.arimetrics.com/glosario-digital/mass-media

¹⁸ Profesor en la Universidad de Yale y director de la Experimental Division for the Study of Wartime Communication (División experimental para el estudio de la comunicación en tiempos de guerra), fue uno de los fundadores de la sociología política americana. Harold Lasswell investigó los efectos de la propaganda, subrayando la tendencia a sustituir en los gobiernos los expertos económicos por militares, y marcó el lugar del científico de la política en la sociedad como orientador de los gobiernos para combatir las crisis de la época. Estudiante de temas de comunicación y política, es autor de la fórmula «¿Quién dice que, a quién, por qué canal y con qué efecto?», que se ha convertido en un esquema rector de los análisis de contenido para la sociología de la comunicación. <https://www.biografiasyvidas.com>

¹⁹ Herbert Marshall McLuhan; Edmonton, 1911 - Toronto, 1980. Filósofo, profesor y teórico canadiense que influyó en la cultura contemporánea por sus estudios sobre la naturaleza y efectos de los medios de comunicación en los procesos sociales, el arte y la literatura. Los estudios de McLuhan fueron pioneros en la esfera de la información y la comunicación y de la influencia de los nuevos medios y la electricidad en los cambios de percepción del hombre moderno. Su famosa frase "el medio es el mensaje" se ha convertido en un lema de la estética y las ciencias de la comunicación contemporáneas. <https://www.biografiasyvidas.com>

sobre este proceso de popularización mediática, se llamaría Mash Communication Research²⁰ (Comunicación de masas) abrirían las puertas a una época de discusión sobre el papel de los medios de comunicación, y a la vez permitiría fundamentar el surgimiento de medios de comunicación popular. (Rojas Calle Litzy, 2015), en su trabajo de investigación hace un resumen sobre el surgimiento de la comunicación popular, como respuesta a los mass media.

Por lo tanto, la escuela clásica tiene en los efectos su aspecto más relevante apoyado en la consigna de Lasswell publica su "Propaganda Techniques in te World War", donde da a conocer su teoría de la "Aguja Hipodérmica o Bala Mágica", una teoría muy interesante que trataba sobre la influencia de la propaganda entre los individuos. Los trabajos de Lasswell desembocarían en la famosa fórmula de quién dice qué por qué canal a quién y con qué efecto, marco conceptual de la sociología funcionalista de los medios masivos utiliza el método cuantitativo y positivista.

la escuela de Chicago fundando la tendencia llamada de "Investigación administrativa", orientado a la instrumentalización de los medios con fines políticos o económicos. Para esta escuela las funciones que debe cumplir el periodismo está enmarcado en tres :

- Informar. - entendido como la difusión de noticias útiles para el modelo social vigente.
- Educar Para transmitir las normas de comportamiento a través de la socialización que implica la adaptación de un individuo a las pautas de la sociedad y la transmisión cultural que es intergeneracional y posibilita la reproducción del sistema.

²⁰ La **Mass Communication Research** (*Investigación de los Medios Masivos de Comunicación*) es una corriente que irrumpe a mediados del siglo XX con el objetivo primordial de analizar los efectos sociales, culturales y psicológicos de los mensajes que se transmiten por los medios masivos de comunicación y las reacciones del público frente a las propuestas mediáticas con el objeto de obtener las claves para conducir el comportamiento de las masas. www.wikipedia.com

- Entretener Entre mayor o menor distracción de acuerdo a la coyuntura, su objetivo es la distracción comercial (pag. 3).

Después de estos estudios, muchos otros autores en el mundo se preguntarían sobre la influencia de los medios de comunicación, y también se crearían medios de comunicación popular. Esto también sucedió en Bolivia, se crearon medios de comunicación popular, pero los investigadores sobre su impacto en la sociedad surgirían después.

En Bolivia las radios mineras son consideradas como los primeros medios de comunicación popular, ya sea por ejemplo de otras radios en Latinoamérica, o por la creciente necesidad de comunicar la situación de entonces de la clase minera. (Rojas Calle, 2015) escribe sobre los acontecimientos de la época de los años 50 en Bolivia.

Las radios mineras surgen en defensa de las reivindicaciones sociales de los trabajadores mineros porque eran explotados por los Barones del estaño en los años 40 provoca la Rev. Del 52 en donde luego se forma la Federación Sindical de Trabajadores Mineros FSMTB se crea la COB 17- abril del 51. Esta acción fortaleció a las radioemisoras mineras que apoya la revolución (pag. 4).

El cine también fue parte del surgimiento de los medios de comunicación popular, antecediendo a la televisión masiva y a pequeños canales de grupos contrarios al gobierno como los canales universitarios.²¹ (Calle Litzy, 2015). Menciona que las películas demostraban el ferviente deseo de comunicar los sentimientos y pensamientos de varios sectores de la sociedad, en especial de los sectores marginados.

²¹ El primer canal universitario en Bolivia fue el canal 9 de la Universidad de Tarija Juan Misael Saracho en 1976. La televisión incursionó en Bolivia al crearse el canal 7 de Televisión Boliviana en 1969, y por este ejemplo las universidades decidieron incursionar en este medio como alternativa de información. En La Paz el canal 13 Televisión Universitaria fue creado en 1980, como canal alternativo al canal estatal. <https://televisionenbolivia.blogspot.com>

El modelo de la comunicación popular surgió como una respuesta a las necesidades de otro tipo de información. Busca una interrelación entre los emisores y receptores a través de la organización y orientación de los grupos sociales vulnerados. El autor (Kaplún M., 1985) menciona los ideales sociales que tiene esta forma de comunicación.

Es una comunicación comunitaria, colectiva, universal que revaloriza a la cultura popular que quiere transmitir los valores humanos, sociales, democráticos, de equidad de género, identidad y derechos. Los sectores populares no quieren seguir siendo meros oyentes quieren hablar y ser escuchados. Pasar a ser interlocutores junto a la "comunicación" de los grandes medios concentrados en manos de unos pocos grupos de poder comienza a abrirse paso una comunicación de base, una comunicación popular, comunitaria y democrática (pag. 67).

También el autor (Ultreras Jorge, 1988) menciona la comunicación popular como una respuesta encontrada por los grupos vulnerados, para poder expresar sus ideas y problemas.

Es aquel que, partiendo de la cultura y necesidades de los grupos, transforma las características de la comunicación dominante; donde emisores y receptores intercambian continuamente sus posiciones; aquella que está definida prioritariamente para la participación de todos los sujetos que en ella intervienen, sobre todo aquellos a los que más directamente les atañe el proceso en el que están incluidos (pag. 77).

La comunicación popular parte de las necesidades de los grupos populares. Transforma las características de la comunicación dominante donde los emisores y receptores intercambian continuamente sus posiciones, constituye un espacio democrático y participativo. Por otro lado, está referida a generar estrategias y acciones desde los movimientos sociales, redes, legislaciones, eventos y otros, incidiendo significativamente en el proceso de democratización de la comunicación en su conjunto; los sectores que comprenden a los trabajadores agrícolas, obreros, pequeños productores, artesanos,

trabajadores públicos, son los que trabajan en beneficio de los grupos de poder y van desarrollando sus propias instituciones y organizaciones para lograr mejorar sus condiciones de existencia.

El diálogo interpersonal, el afiche, los murales, los volantes impresos, los periódicos, la radio, las artes escénicas y musicales; son formas de comunicación entre los sectores populares. En este sentido la población ha desarrollado sus propios mecanismos de comunicación para crear y difundir su ideología o sus concepciones de la vida. "Contribuir para la educación de sectores de la población marginados de los sistemas formales escolarizados" (Bordenave, 1987).

La comunicación alternativa y popular, rescata y recupera la cultura popular convirtiéndola en sujeto de información, en donde se busca la empatía; es decir, la participación afectiva y por lo común emotiva de un sujeto en la realidad ajena que constituye uno de los más destacados factores en la comunicación, devolviendo el papel protagónico a las personas.

2.2.2.2. Formas y medios populares de comunicación

(Ultreras Jorge, 1988) indica que la comunicación popular alternativa, es el proceso de interacción que se da dentro de un grupo de seres humanos, con el propósito de recuperar su significado de su memoria histórica; de su vida cotidiana y de su experiencia humana de la realidad. Otros autores también mencionan sobre la importancia de los medios populares de comunicación y los medios que se utilizan para realizarla. (Valderrama, Barbero y Ruedas, 2000) mencionan que los "(...) medios populares de comunicación puede ser cualquier sistema de transmisión de mensajes a través de la palabra mini medios, en el cual están los sociodramas, teatro, talleres de gesto, periódicos populares, periódicos murales, hojas volantes, boletines y diversos formatos en radio" (pag. 65).

Para la difusión, elaboración y aplicación de los mensajes de la comunicación popular, se utiliza diferentes formas de comunicación que pueden ser expuestos por los medios

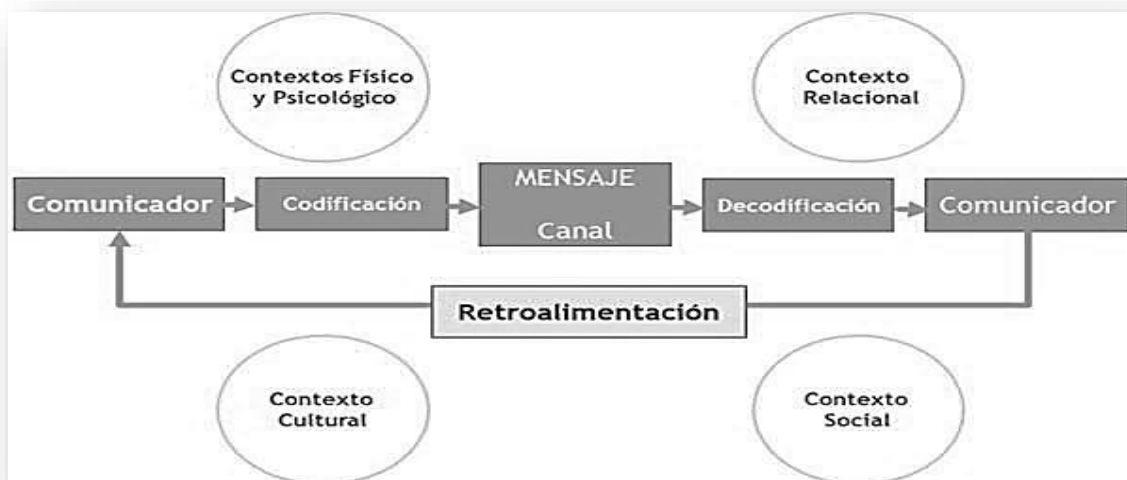
masivos de comunicación, o mini medios, pero con el propósito de comunicar una idea, los cuales son: La música, el canto, la danza, las artes escénicas, la radio, medios impresos, etc. En realidad, todos aquellos medios de comunicación y mini medios que puedan servir a la difusión de ideas populares. Que lleven un mensaje propio de la voz de sectores o la generalidad de la población.

2.2.3. Comunicación participativa

La comunicación participativa se refiere a la participación de parte de los actores del proceso comunicativo, una transmisión de contenidos dinámicos en una acción comunitaria; de un grupo, de un sector; que permita una retroalimentación adecuada entre los actores del proceso. La comunicación participativa, permite a ambos polos del proceso como el emisor y receptor, poder ser partícipes de la producción de mensajes y a la vez retroalimentar los mensajes. Según la consultora (Altheco, 2019) este tipo de comunicación se relaciona más con el modelo de comunicación transaccional.

Ilustración N° 4

Modelo de comunicación de transacción participativa



Fuente: Consultoría de Comunicación Altheco, 2019, pag. 3.

La consultora (Altheco, 2020), hace la diferencia entre el modelo de comunicación de transacción y el interactivo, puesto que ambas, si interactúan libremente entre el emisor y

receptor, pero en la primera el receptor retroalimenta con una respuesta y no comunica nada; al contrario de la comunicación participativa, donde el emisor y receptor intercambian sus roles cuanto es posible.

En el modelo de transacción, los roles emisor y receptor no se alternan. Se consideran simultáneos. Así, cuando usted habla a alguien sobre cualquier tema, está enviando mensajes verbales y no verbales. Pero, al mismo tiempo, su interlocutor también le está comunicando, aunque no hable ya que está reaccionando a su mensaje de forma no verbal, con sus expresiones, silencio, gesto, (...)

Modelo de Comunicación como Transacción. De Emisores y Receptores, a Comunicadores

Por lo tanto, usted no tiene que terminar su mensaje para recibir retroalimentación, es decir, la respuesta del otro. Usted está, simultáneamente, enviado mensajes, y recibiendo mensajes no verbales de su interlocutor.

De este modo, en lugar de hablar de emisores y receptores, definimos a los intervinientes en el proceso de comunicación como comunicadores.

Es esta una diferencia importante con relación al modelo de proceso interactivo. Y lo es porque nos pone en una situación en la que adaptar nuestra comunicación en función de la respuesta que observamos en el otro; sin necesidad de esperar a finalizar la emisión de nuestro mensaje (pag. 3).

La comunicación participativa se basa más en el modelo de comunicación transaccional, pues tanto el emisor como el receptor comparten las mismas responsabilidades para emitir un mensaje; y este debe ser claro, nítido, emotivo, que manifieste lo que se quiere decir, que maneje un lenguaje sencillo y variado que facilita la producción y reproducción del mensaje, y sea accesible a los demás. "La comunicación participativa está orientada a cohesionar grupos en sí y para sí, nada más, se trabaja en grupos y lo central es conseguir la desinhibición de los individuos y su identificación con el grupo" (Vargas y Bustillos, 1987).

La comunicación participativa, posibilita espacios y relaciones de poder más equitativos donde las personas comparten experiencias, informaciones, sentimientos y propuestas para crecer individual y colectivamente. Donde la comunidad tiene vía libre para dar a conocer su opinión, rescatar su memoria cultural; establecer contacto y acción entre personas, grupos y actores sociales.

La comunicación participativa es la interacción existente entre los integrantes de un grupo organizado de asociación voluntaria, es así que la población beneficiaria es protagonista y no así un receptor pasivo. Para lograr la participación se desarrollan una serie de técnicas, instrumentos, metodologías que incluyen el diagnóstico de la investigación, la planificación y la evaluación participativa. Desde esta perspectiva la participación de la gente se considera como un elemento central del proceso de desarrollo en la comunicación participativa, puesto que es la participación de la gente la que enriquece el proceso de comunicación.

2.2.3.1. Noción de participación

En la comunicación participativa los grupos de trabajo se forman en un proceso educativo, democrático y transformador, comprendiendo su realidad vinculada a la organización grupal que tienen como metas el diálogo y la participación. (Coll, Marshesd y Palacios, 2014), en este contexto, conceptualizan la participación como el de compartir vivencias, experiencias e ideas que ya se haya experimentado, estas experiencias se las comparte con el grupo y se obtiene la participación; así los integrantes del grupo aportan nuevas ideas o vivencias para llegar a una meta en común. Bajo esta premisa se pretende obtener una acción participativa de los grupos, lo cual implica el compromiso de todos con la implementación y la ejecución compartida de las tareas, y actividades necesarias para que aporten nuevos conocimientos. Se interactúa para participar, y se transaccionan ideas en la participación. (Coll, Marshesd y Palacios, 2014) explican esta interacción en un grupo.

Una interacción es ante todo un intercambio entre los miembros de un grupo, supone una comunicación con acción en los dos sentidos: iniciativa de interacción

- respuesta o iniciativa de acción - reacción y respuesta en el proceso social, la base de la interacción es un fenómeno vital para el grupo (pag. 143).

El autor (Eubank Keith, 1998) explica una descripción acerca de la interacción en la participación. “Ésta se produce cuando una unidad de acción producida por A actúa como estímulo para una unidad de respuesta en el sujeto B y viceversa, constituyendo un proceso circular” (pag. 38). La interacción puede producirse no solamente entre dos individuos; sino entre un individuo y un grupo o entre dos grupos o más.

2.2.3.2. Comunicación para el desarrollo

Para un desarrollo social, la comunicación en todas sus formas, es tan necesaria como las demás funciones de la sociedad. Pero ¿a qué se refiere con desarrollo?

El desarrollo “(...) es el proceso que habilita cambios orientados a mejorar las condiciones de vida humana” (Reto, Castel Moro, Cuello, Perez, & Romeau, 2011). El desarrollo es el proceso de cambio, en la sociedad humana, no solo tiene que ver con la evolución física del humano, sino en su desarrollo cultural, intelectual, social, comunicacional, etc.; todos los aspectos dentro de la civilización humana.

Es decir, el desarrollo no es la posesión de bienes materiales, o satisfacción de las necesidades básicas, sino ampliar las opciones de las personas para construir y mejorar la calidad de vida en sociedad. Esas transformaciones se pueden realizar en un estado, comunidad, institución y en lo personal, siendo la participación individual y colectiva esencial para la transición hacia el progreso del bienestar humano.

Por otro lado, de acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2006), que realizó un Congreso Mundial sobre la Comunicación para el Desarrollo, en consenso, lo define de la siguiente manera:

Un proceso social basado en el diálogo mediante una amplia gama de herramientas y métodos. También persigue un cambio en distintas áreas como escuchar, generar

confianza, intercambiar conocimientos y capacidades, construir procesos políticos, debatir y aprender para lograr un cambio sostenido y significativo. No tiene que ver con las relaciones públicas o la comunicación corporativa (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006, pag. 1).

Si bien el desarrollo significa progreso y transformación, se puede lograr estos cambios partiendo de la comunicación, siendo éste un espacio de diálogo y entendimiento donde se pueda intercambiar ideas, logrando el desarrollo de capacidades²² mismo que según el PNUD es posible permitiendo fortalecer las habilidades y conocimientos de cada persona que conlleven a la transformación de su realidad. Sería “(...) el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos del desarrollo a lo largo del tiempo” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006, pag. 1).

2.3. Los Derechos Laborales

2.3.1. Conceptualización sobre el derecho

El derecho, según menciona la (Universidad de Educación, 2014) tiene el siguiente concepto:

Del latín *directus*, directo; de *dirigere*, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle (pag. 96).

El derecho está presente en la legislación de un estado, sea cual sea su forma de gobierno. En Bolivia, como en casi todos los países del mundo, han orientado su ordenamiento jurídico en función de la Pirámide de Kelsen, la cual es aceptada por realizar un ordenamiento del poder de un estado en base al derecho. (Reyes Libia, 2012) explica la

²² El desarrollo de capacidades: “es el conjunto de habilidades que comprende el funcionamiento del estado de una persona que encamina a lograr una acción valiosa para su vida, y mejorar la calidad de vida de su hogar, comunidad y de la sociedad” (Mujica Chirinos & Rincón Gonzales, 2010, p. 314).

pirámide de Kelsen en un gráfico que parte desde el principal reglamento de un país, que es su Constitución Política.

Ilustración N° 5

Orden de las normas jurídicas de Hans Kelsen – Pirámide de Kelsen



Fuente: Reyes M., 2012, p. 21.

(Reyes Libia, 2012) menciona la pirámide de Kelsen²³ para explicar el ordenamiento jurídico de un estado en un triángulo, que empieza desde una base jurídica que sostiene las demás leyes o reglamentos del Estado, en un ordenamiento por categoría y legislación.

En otras palabras, las normas que componen un sistema jurídico se relacionan unas con otras de acuerdo con el principio de jerarquía legal. Imaginemos una pirámide escalonada: la cúspide de la pirámide se situaría la Constitución de un Estado, en el escalón inmediatamente inferior las leyes, en el siguiente peldaño los reglamentos y así sucesivamente hasta llegar a la base, compuesta por las normas

²³ La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa, es también un método jurídico estricto, mediante el cual quiere eliminar toda influencia psicológica, sociológica y teológica en la construcción jurídica, y acotar la misión de la ciencia del derecho al estudio exclusivo de las formas normativas posibles y a las conexiones esenciales entre las mismas. La jerarquía normativa o pirámide kelsiana, es categorizar las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás, ej. Constitución, ley, decreto ley, ordenanza etc. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200008#:~:text=La%20pir%C3%A1mide%20de%20Kelsen%20o%20jerarqu%C3%ADa%20normativa%2C

jurídicas individuales, que son los testamentos, los contratos y, por último, las sentencias (pag. 20).

Cuando se habla de derecho jurídico, es fundamental que se establezca cuáles son sus fuentes, es decir, las ideas y los fundamentos en los que se basa aquel para poder desarrollarse y establecer sus principios básicos. En este sentido, se tiene que subrayar que sus citadas fuentes pueden determinarse, de manera general, en tres grandes categorías:

- Las reales, que son las que vienen a establecer lo que es el contenido de una ley en cuestión.
- Las históricas, que son todos aquellos documentos antiguos que se emplean para referirse a los que tienen el contenido de una ley.
- Las formales, que son las que se definen como todas aquellas acciones realizadas por distintos entes (individuos, Estado, organismos) para proceder a crear lo que es la ley. Dentro de dicha categoría se encuentra la jurisprudencia, los tratados internacionales, las costumbres, entre otras.

Entre las formales se encuentra el Derecho Laboral, que es la base de todas las leyes y reglamentos para regular la actividad laboral de un país, y delimita los derechos individuales y obligaciones de todos los actores en el desempeño laboral.

2.3.2. Conceptualización del Derecho Laboral

Los Derechos Laborales son un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y empleadores, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo. “Podemos decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” (Gomez Aranda, 2012).

El Derecho Laboral está caracterizado por ser un derecho bilateral que reglamenta la relación de patrono y trabajador, así como es un derecho dedicado a la clase obrera que

otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los empleadores. (Gómez Aranda, 2012) menciona que el Derecho Laboral tiene el fin de proteger una justicia social laboral, por lo que es un derecho unitario; asimismo, es un derecho progresivo ya que evoluciona en conjunto con las necesidades sociales.

Además, en el Derecho Laboral se puede observar las entidades colectivas de trabajadores o patronos como sindicatos, federaciones o confederaciones los cuales buscan proteger los intereses colectivos de cada uno de sus gremios.

2.3.2.1. Principios del Derecho Laboral

Los principios del Derecho Laboral son aquellos criterios que originan el sentido de las normas laborales y regulan las relaciones de trabajo. En cada Estado tienen diferentes concepciones, pero que engloban cuatro aspectos principales: El derecho a obtener un trabajo, la libertad de trabajo, la igualdad en el mismo, y la estabilidad laboral.

“El derecho del trabajo (...) se fundamenta sobre una estructura normativa que en su espíritu encierra aspectos filosóficos, éticos y jurídicos, que de una u otra forma están presentes en cada una de sus instituciones” (Gomez Aranda, 2012).

Los principales principios del Derecho Laboral son mencionados por (Gómez Aranda, 2012), según una perspectiva ética y jurídica. Un resumen de ello, son los siguientes:

- **El principio protector**, ya que regula a beneficio de la parte trabajadora a través de las reglas “in dubio pro operario”²⁴, regla de la norma más favorable y la condición más favorable para el trabajador.

²⁴ “In dubio pro operario”. (En caso de duda a favor del trabajador). Principio general del derecho de naturaleza exegética derivado del carácter tuitivo del derecho laboral. Ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo. Recuperado en: <https://dej.rae.es/lema/in-dubio-pro-operario>

- **El principio de la continuidad de la relación favorable**, debido a que asegura la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y limita las facultades del patrón de despedir, es decir, procura que las relaciones de trabajo sean estables.

A continuación, a lo anterior, el trabajador no puede renunciar a los derechos que están establecidos en la legislación laboral y convenios colectivos ya que todo lo establecido en ello es importante para el bienestar y la paz social, es por ello que el Derecho Laboral está conformado por el principio de irrenunciabilidad de los derechos.

- **El principio de la primacía de la realidad**, es cuando existe contrariedad entre la práctica y lo establecido en los convenios o contratos, en ese caso debe de prevalecer siempre los hechos.

- **El principio de inmediatez**, es el plazo que posee el contratante para iniciar un proceso contra un trabajador debido a una falta cometida en sus deberes laborales, este principio se apoya en el principio de la seguridad jurídica.

Estos principios se resaltan por sobre todo en la relación laboral de trabajador y empleador.

2.3.2.2. Fuentes del Derecho Laboral

Las fuentes de un derecho son un conjunto de normas jurídicas aplicables dentro de un Estado. (Gómez Rodolfo, 2012), explica que las fuentes del Derecho Laboral son el origen del mismo. En el léxico jurídico las fuentes del Derecho Laboral vienen de tres fuentes principales: Formales, reales e históricas.

Son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas, como son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la equidad. Son fuentes reales aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas. Son fuentes históricas aquellos elementos como los libros, escrituras, inscripciones, que engloban el texto de una ley o conjunto de leyes (pag. 62).

Las fuentes del Derecho Laboral varían según el ordenamiento jurídico de cada país. Las fuentes más habituales en el Derecho Laboral son las siguientes:

- La legislación que está conformada por Constitución, ley orgánica, ley ordinaria y reglamentos.
- Tratados internacionales.
- Laudo arbitral.
- Contrato de trabajo.
- Convenio colectivo.
- La costumbre.
- La jurisprudencia.
- La doctrina.

2.3.2.3. Sujetos del Derecho Laboral

Los sujetos que se rigen al Derecho Laboral, pueden ser individuales y colectivos, siempre que se tenga una relación contra actual en base a leyes laborales. Los sujetos individuales son las personas naturales, y las colectivas son las asociaciones de trabajadores, como sindicatos, federaciones y confederaciones.

2.3.2.3.1. Los sujetos individuales

Los sujetos individuales son personas naturales regidas por las leyes laborales y jurídicas, siempre que puedan ejercer su derecho al trabajo y en el oficio que puedan desempeñar, y siempre que no tengan prohibición judicial, según las leyes laborales. (Ejemplo por haber cometido un delito)

El sujeto del derecho del trabajo, se adquiere en el momento mismo del nacimiento de la relación de trabajo, en este instante y por el solo hecho de ser considerado trabajador el derecho del trabajo lo protege; sin dejar a un lado la figura del patrón que del mismo modo es sujeto del derecho del trabajo (Gomez Aranda, 2012, pag. 73).

Se denominará trabajador a la persona física, que desarrolla un trabajo, una actividad humana subordinada a otra persona, lo cual se da desde la aceptación de un contrato laboral avalado por las leyes laborales. Asimismo, se denomina empleador o patrón, a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

2.3.2.3.2. Los sujetos colectivos

Los sujetos colectivos, son las agrupaciones o asociaciones de trabajadores en sindicatos, federaciones y confederaciones, las cuales se crean para la defensa y control del cumplimiento de las leyes laborales, y la reivindicación de más derechos en protección a los intereses de los trabajadores. (Gómez Aranda Rodolfo 2012), menciona las características por sector de estas asociaciones de trabajadores, e incluso la asociación de patronos o empleadores, la que actúa en defensa de los derechos de los empleadores en base a las leyes laborales.

Los de trabajadores serán gremiales (formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad), de empresa (formado por trabajadores de la misma empresa), industriales (formado por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial), nacionales de industria (formado por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instaladas en dos o más entidades federativas) y de oficios varios (formados por trabajadores de distintas profesiones).

Por su parte los sindicatos de patronos serán formados por patronos de una o varias ramas de actividades o nacionales, cuando éstos sean de distintas entidades federativas (pag. 75).

Por su grado de alcance, existe diferencia entre estas asociaciones, siendo que los sindicatos actúan en los grupos de empresas, industrias o instituciones; mientras que las federaciones o confederaciones actúan en grupos de los sindicatos afiliados, por ciudad, departamento o país.

2.3.2.4. La relación de trabajo entre el empleador y el trabajador

Existen diferentes formas de relación laboral entre un trabajador y su empleador, la más común es el contrato, sin embargo, según la ley basta que haya una prestación de servicios de parte del trabajador hacia un empleador para que ya exista una relación laboral y se establezca un pago por ese servicio. Según (Gómez Aranda Rodolfo, 2012) no es necesario un contrato escrito.

Es suficiente el hecho de prestar un servicio para que surja la relación laboral, lo que quiere decir que puede existir una relación de trabajo sin que exista con anterioridad una relación de trabajo, pero no viceversa, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. (pag. 81).

Existen prohibiciones de trabajo para algunas personas, que se menciona en las leyes, ya sea por protección a sectores vulnerados o por prohibiciones jurídicas. Entre ellas están la prohibición del trabajo infantil sin una reglamentación, la explotación laboral mediante el esclavismo, el trabajo en condiciones peligrosas de salud o físicas, o la explotación laboral en actividades ilícitas y delincuenciales.

2.3.2.5. El Contrato individual

El contrato es el acuerdo entre el trabajador y el empleador, para que el primero pueda prestar servicios, y el segundo deba pagar por los mismos. Según (Gómez Rodolfo, 2012), un contrato puede ser físico o verbal, siempre y cuando sea un acuerdo mutuo, según la ley laboral. El incumplimiento de los contratos individuales, se investigan por pertinencias del Ministerio de Trabajo y pueden ser penalizadas de acuerdo al grado de responsabilidad.

2.3.2.5.1. Elementos del contrato

En un contrato deben estar presentes dos tipos de elementos esenciales: Los elementos subjetivos y los elementos objetivos.

- Elementos subjetivos: Estos serían el empleador y el trabajador, en el que ambos comprometen su disponibilidad de cumplir el contrato. El trabajador como subordinado y realizando el trabajo con su fuerza física o mental, y el empleador comprometiéndose a pagar por ese trabajo.

- Elementos objetivos: Los cuales serían el trabajo realizado y el salario. Esto quiere decir, que el trabajo realizado por el trabajador se constata en los resultados del mismo, a lo cual el empleador constatará también la paga de ese trabajo físico o intelectual, con un salario monetario.

2.3.2.5.2. Tipos de contrato

Los tipos de contrato se dan generalmente en contratos físicos, pero los contratos verbales se identifican con algunos de ellos. Según (Gómez Rodolfo, 2012), estos contratos se realizan en base a la duración de la relación laboral por tiempo.

- a) Por tiempo determinado: Es aquel en donde se determina el tiempo por el cual el trabajador prestará sus servicios al patrón.
- b) Por tiempo indeterminado: Este tipo de contrato no se encuentra sujeto a tiempo, es decir que, mediante este contrato, el trabajador presta sus servicios sin que éste tenga un vencimiento expreso.
- c) Por obra determinada: Este tipo de contrato se da cuando un trabajador es contratado por el patrón únicamente por una obra en específico, por ejemplo, la construcción de una casa habitación.
- d) Por obra indeterminada: Este contrato le expresa al trabajador que su trabajo será por cuantas obras tenga que realizar o elaborar, sujetándolo únicamente a la terminación de la o de las obras en concreto.
- e) Por temporada: En este contrato el trabajador presta sus servicios durante el tiempo que dure la temporada, por ejemplo, la cosecha de caña.

f) Eventual: Este trabajo lo desarrolla el trabajador cuando así sea necesario por parte del patrón, ejemplo, un mecánico, o un técnico en computación (pag. 81).

Por el contrato y el trabajo realizado se pagaría un salario o un sueldo.

2.3.2.5.3. El salario

El salario es el pago monetario como resultado del trabajo del trabajador, para su empleador; el cual, dependiendo del estado y sus leyes laborales, se categoriza según el trabajo realizado de formas pública o privada, física o intelectual, dependiente o independiente, categoría profesional, categoría técnica, grado de dificultad, etc. Existen diferentes tipos de salario o sueldo²⁵, y de la misma forma según las leyes propias de un país, las prestaciones sociales, son diferentes; y deben cumplir con los derechos establecidos en las leyes laborales particulares del país.

2.3.2.6. Resolución de conflictos en el derecho laboral

En la relación laboral entre uno o varios trabajadores, y su empleador o empleadores, también se dan conflictos de tipo laboral, que deben ser resueltos personalmente mediante sindicatos o la ley laboral. Los mismos pueden ser realizados con arbitrajes laborales o procesos jurídicos, todo esto en bien de que ambas partes cumplan con los contratos establecidos y se evite vulneración de derechos.

2.3.2.6.1. El arbitraje en solución de conflictos

El arbitraje es un medio alternativo de resolución de conflicto. Según (Gómez Aranda, 2012), el arbitraje es un procedimiento privado donde las partes en conflicto presentan su caso y pruebas ante una junta de árbitros lo cual es escogido por las partes, con el fin de este decidir sobre la problemática y dictar el laudo arbitral.

²⁵ La diferencia está en que el sueldo es una cantidad fija que se calcula bajo unas premisas e incentivos regulados y el salario es una cantidad variable, que se calcula en términos de producción y no incluye beneficios fiscales. <https://www.billin.net/glosario/definicion-sueldo>

Cuando las partes acuden al arbitraje es porque en el contrato pactado se encuentra establecida la cláusula arbitral y las partes deciden someterse a un tribunal arbitral, también debido a que a través del procedimiento ordinario es más complejo y lento; por el contrario, el procedimiento arbitral es sencillo, más rápido y donde las partes acuerdan quienes son los que deciden la controversia. “Sus funciones abarcan, además, el garantizar a trabajadores y patronos, trabajadores de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, el respeto a la Ley, así como la transparencia, certeza y seguridad jurídica en la solución de los diversos conflictos laborales”. (Gomez Aranda, 2012, p. 132).

El arbitraje es poco usado ya que las organizaciones sindicales consideran un impedimento para las medidas de acción directa como la huelga, así como el poco conocimiento del mismo inclusive entre el gremio de abogados.

2.3.2.6.2. Derecho Procesal Laboral

Esta es una disciplina jurídica de carácter procesal, con el fin de resolver los conflictos laborales entre patrono-trabajador.

En todos los países se establecen normas en el Derecho Procesal y, las leyes para proteger los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores; para con su relación laboral y la relación con el Estado. Las mismas se encargan de solucionar los conflictos laborales no solo en juntas, sino mediante tribunales y juicios para determinar grados de responsabilidad y delitos, además de dictar sentencias y resarcimiento de perjuicios.

(Gómez Rodolfo, 2012) menciona algunos de los aspectos generales que resuelve el derecho procesal.

- La coordinación de la formulación y promulgación de Contratos.
- Promover el aumento de la productividad del trabajo.
- Impulsar el desarrollo de la capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- Instituir, tutelar y vigilar el Servicio Nacional de Empleo.

- Coordinar la creación y vigilar el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Controlar el registro de asociaciones obreras, patronales y profesionales que incumban en la jurisdicción.
- Dirigir y coordinar las Instituciones de la Defensa del Trabajo.
- Conocer de los asuntos referentes a la Seguridad Social (pag. 134).

De esta forma, tanto la ley como las normas, las asociaciones laborales, o los propios trabajadores, velan por garantizar el cumplimiento de los Derechos Laborales. Es cierto, que es ingenuo pensar que todo funciona de la forma correcta, pero la sociedad siempre ha estado movida por el accionar humano, por el bienestar general, la naturaleza y el planeta; es propio pensar que ante injusticias siempre habrá alguien o varios que busquen rectificarlas, y para ello el conocimiento de todo lo que conlleva la sociedad humana, sus reglas, sus vivencias, su historia, sus errores o virtudes, se hace necesaria.

CAPÍTULO 3 MARCO JURÍDICO – HISTÓRICO

3.1. Breve historia de las leyes y reglamentos laborales en Bolivia

3.1.1. Primera etapa: 1825 - 1900

Una economía débil, una estructura social conformada por la burguesía minera y terrateniente, la clase media, los campesinos y una política de dejar hacer y dejar pasar, sintetizan la Bolivia del Siglo XIX. Las relaciones laborales de la escasa actividad económica, no estaba sujeta a una norma especial, sino que cualquier contingencia emergente del trabajo como un accidente, estaban reguladas por la ley civil de reparación de daños causados a una persona.

El resarcimiento pecuniario de esta ley civil, se encontraba normada por dos principios fundamentales que estructuraban toda teoría de los daños y perjuicios. El daño emergente (el perjuicio material ocasionado por un hecho) y el lucro cesante (lo que se ha dejado de ganar al haberse producido el hecho); su calificación y determinación estaban atribuidos a la jurisdicción ordinaria. El programa EDUCA del (Ministerio de Educación, 2019) explica sobre esta teoría.

Se atribuye como la primera ley social, lo dispuesto por el Gobierno de Don Severo Fernández Alonso (1896-1899), hacia el año 1896 sobre los reenganches de obreros, la obligación de pagar gastos de ida y retorno, curación en casos de enfermedades o accidentes, prohibición de enganches por la fuerza o engaño a indígenas. Protección para todo trabajo en la industria extractiva, agrícola y comercial (pag. 3).

Con el auge de la explotación del caucho en el noreste boliviano se contrataban trabajadores sin la garantía de retorno. (Antezana Patricia, 2018) menciona que por esta razón se dicta la Ley de Enganche (16 noviembre 1896). Establece que por el pago a trabajadores se mandaba un porcentaje a su familia como pago, existía también la garantía

del retorno que significaba el no adelanto de sueldo. Este era el mecanismo para endeudar al trabajador, por lo que no podía volver donde su familia. (Antezana Patricia, 2018) menciona que esta ley no era suficiente para acallar las voces de protestas por la injusticia laboral.

Inicialmente a finales del año 1896 existía la Ley de Enganche por el apogeo de la explotación de la goma y el caucho en el noreste de Bolivia, eran mínimos los derechos adquiridos en favor de los trabajadores, por lo dispersa y difusa que era esa ley, poco a poco se fueron incorporando normas referentes a las horas de trabajo, seguridad social, derecho a la huelga, protección a la mujer y a los niños, hasta crear un organismo administrativo en el campo laboral (pág. 68).

Estas fueron las primeras causas de rumores de descontento entre los trabajadores, y con el transcurrir de los acontecimientos en el mundo, específicamente en Estados Unidos y las revueltas de Chicago, los trabajadores en Bolivia buscaron mejores condiciones de trabajo.

3.1.2. Segunda etapa: 1900 – 1924

En este período se reglamentan algunas disposiciones para acallar las voces de protesta, con leyes que resolvían problemas superfueros del trabajador, sin tocar los problemas de fondo que se acumulaban año tras año. Pero que de alguna forma fueron las bases para la conformación de una Ley General que reglamentará el trabajo en Bolivia. “En 1920 el presidente José Gutiérrez Guerra (1917-1920), dicta leyes de protección al trabajador como servicio médico y botica en las Empresas Mineras (...). El presidente Don Bautista Saavedra (1921-1925) dicta Leyes sobre accidentes, de trabajo y ahorro obrero obligatorio” (Ministerio de Educación, 2019).

Algunas de las leyes aprobadas en este periodo, que se mencionan en el portal EDUCA sobre historia del (Ministerio de Educación de Bolivia, 2019), son las siguientes:

- La Ley del Descanso Dominical (23 nov 1915). DR (30 ago. 1927), su origen es religioso, el trabajador debía asistir a la iglesia. Con el Tratado de Versalles de 1919 se consolida este descanso de 24 horas a la semana, y estaba destinado a la recuperación de fuerzas por parte del trabajador.
- La Ley De Atención Dental Gratuito (9 ene 1920), esta ley permite la atención dental gratuita en los centros mineros.
- La Ley de Servicio Médico Gratuito (20 feb 1920), establece que cualquier centro minero que tenga más de 50 trabajadores debe sostener un servicio de botica y atención medica gratuitos, más tarde estos tres servicios se generalizan a centros ferroviarios e industriales.
- El Decreto Supremo de Reglamentación de la Huelga (24 septiembre 1920) se reglamenta la huelga y se introduce los procedimientos de Conciliación y arbitraje.
- La Ley sobre enfermedades profesionales (18 enero 1924), se establecía la indemnización sobre la incapacidad que producía una enfermedad profesional.
- La Ley de Accidentes de Trabajo (19 enero 1924), se admite el principio del Riesgo Profesional (indemnización por accidentes de trabajo, aún en caso fortuito en favor de los obreros o de sus causahabientes.)
- El Principio de la Inversión de la Prueba, con la Ley del Ahorro Obrero Obligatorio (25 enero 1924). Todo trabajador asalariado estaba obligado a ahorrar el 5% de sus remuneraciones, descontado del salario directamente por el patrón. Era controlado mediante las Libretas de Ahorro. El valor debía ser depositado en el Banco de La Nación (hoy: Banco Central de Bolivia), donde percibía un interés legal.
- La Ley de Protección a Trabajadores de Comercio e Industria (21 noviembre 1924) reconoce jornada laboral de 8 horas, indemnización por tiempo de servicios y por despido intempestivo, primas anuales y derechos a indemnizaciones por accidentes de trabajo.

3.1.3. Tercera etapa: 1925 – 1935

Se reglamenta las siguientes disposiciones con el fin de evitar mayores desmanes en contra de las mujeres y niños trabajadores, protección por accidentes y se crea instituciones de control laboral. El portal EDUCA del (Ministerio de Educación, 2019) explica las acciones para la proclamación de esta ley.

En la Presidencia del Dr. Hernando Siles (1926-1930) se organiza e instala el Departamento Nacional de Trabajo, Ley de jubilaciones bancadas, creación de pulperías en las minas, descanso dominical y servicio de dentista. El presidente Don Daniel Salamanca (1931-1934); dispone, la prohibición de la exclusividad para Empresa de transporte en asientos mineros y personería jurídica de Asociación de Trabajadores Públicos (pag. 4).

En esta etapa, el portal EDUCA del (Ministerio de Educación, 2019) menciona algunas leyes y decretos aprobados:

- Ley del Departamento Nacional de Trabajo (18 marzo 1926). Se crea esta institución que era un organismo administrativo y judicial en materia laboral.
- El Decreto Supremo de Prevención de Accidentes (18 mayo 1927). Dicta medidas y mecanismos de seguridad y prevención de accidentes de trabajo.
- El Principio de Inversión de la Prueba de la Teoría De La Responsabilidad Objetiva (el patrón debe probar la culpa grave contra todo lo afirmado por el trabajador). Hasta ese momento regía la Principia Aquiliana o Extracontractual. El trabajador tenía que probar que el accidente había sido culpa del patrón, pero como se quedaba sin trabajo ni dinero no podía iniciar un proceso, que duraba meses, el perdedor siempre era el trabajador accidentado.
- El Decreto Supremo de Protección del Niño y la Mujer (21 septiembre 1929). Reglamenta la protección del niño y la mujer. Prohíbe el trabajo de la mujer en un lugar

insalubre. Protege a la mujer porque debe traer sanos a los futuros trabajadores. Se prohíbe el trabajo de los niños porque estos, dejan sin empleo a los trabajadores adultos, y además son más baratos.

3.1.4. Cuarta etapa: 1936 – 1956

Desde 1935, se dictan algunas leyes que enmarcan beneficios para los trabajadores, las cuales derivarían en una ley más grande y nacional. También se crearían algunas entidades propias del Derecho Laboral para minimizar la pobreza en los centros mineros, sectores de la agricultura y el comercio.

El portal (EDUCA, 2019) explica la promulgación de la Caja de Seguro de Ahorro, según lo siguiente:

El presidente José Luis Tejada Sorzano (1934-1936), promulga la creación de la Caja de Seguro de Ahorro, o sea transforma la Caja de Ahorro Obrero Obligatorio y amplía el campo del seguro a favor de los obreros. El Cnl. David Toro (1936-1937), que tituló a su gobierno de socialista, crea el Ministerio de Trabajo, Legislación Social, Higiene y Salubridad, que posteriormente se divide con la presidencia del Dr. Enrique Herzog (1947-1949) (pag. 5).

Se realizaron dos Conferencias de 1938 y de 1939, de jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo. Elaboraron un proyecto del Código del Trabajo, pero este código no se aprobó aun teniendo opiniones favorables de la OIT. El Portal (EDUCA, 2019) menciona sobre estos antecedentes que se promulga por Decreto Ley del 24 de mayo de 1939, la Ley General del Trabajo, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942. “Durante el gobierno de Germán Busch (1937-1939) se destaca la dictación de la Ley General del Trabajo, hasta se llegó a denominar Código Busch” (pag. 4).

En su tiempo la Ley General del Trabajo fue uno de los jalones legislativos más importantes por su amplitud de sus normas y la regulación inicial e integral del problema social. Y después de ella se siguieron otras leyes en favor de los trabajadores que (Antezana Patricia, 2018) menciona.

- La Ley General del Trabajo es breve, pero tiene el alcance de un código. La LGT es complementada por su Decreto Reglamentario del 23 de agosto de 1943 y su derecho adjetivo que es promulgado por medio del Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979 con el nombre de Código Procesal de Trabajo, que entre otras cosas enseña a realizar un juicio laboral.

- La Ley de Seguro de Riesgos Profesionales (15 noviembre 1950). Introduce el seguro para esta clase de riesgo, además son fundidas en un solo texto a través del Decreto-Ley de 11 de octubre de 1951 y el Código de Seguridad Social (15 dic 1956). Se promulga este código bajo los nuevos principios y orientaciones de las leyes que lo antecedieron.

También menciona (Antezana Patricia, 2018), que las constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938 no se habían ocupado de los derechos fundamentales del trabajador asalariado. Solamente proclamaban principios de libertad, de industria y de trabajo. Los derechos de petición de asociación sindical, sólo eran derechos políticos sin la proyección hacia el campo profesional.

Bolivia no podía quedar a un lado de las influencias de las Constituciones de Querétaro de 1917, la bolchevique de 1918, la de Weimar de 1919, la de Austria de 1920 y la española de 1931.

Con la explotación de las minas se forman grupos de trabajadores mineros y ferroviarios. Aparecen los partidos anarquistas y socialistas, que, con la influencia de las constituciones extranjeras, quieren plasmar en la Constitución del Estado el régimen social; pero sólo con la Guerra del Chaco estas ideas se fortalecen. Esta guerra fue un elemento unificador de las clases, con la desmovilización las masas de trabajadores, campesinos y gente de clase media que tiene otra visión de la realidad nacional.

Recién en el año 1952 cambian las estructuras económicas sociales. Ese es el mérito de esta revolución, rompe las cadenas de la opresión minero feudal. Las relaciones obrero

patronales cambian diametralmente. El poder pasa a los sindicatos, las organizaciones laborales alcanzan su apogeo, nace la Central Obrera Boliviana.

El Ministerio de Trabajo era el más apetecido porque ahí estaba el poder real, el poder obrero se rompe con las dictaduras militares. Con la dictadura de García Meza el poder obrero declina después de un apogeo en 1952.

(Antezana Patricia, 2018) menciona leyes aprobadas en 1956 para permitir al trabajador contar con beneficios sociales, como el Código de Seguridad Social promulgada el 15 diciembre de 1956 y de la cual varios otros decretos que modificaron la misma, junto a la Ley General del Trabajo, para asegurar los beneficios correspondientes de los trabajadores.

- Ley s/n de 29 de octubre de 1956 establece la implantación del salario dominical, la extensión del seguro de enfermedad y maternidad para los trabajadores públicos, establece asignaciones familiares y toca el tema de la vivienda.
- Ley s/n de 13 de diciembre de 1956, regula los contratos de trabajo, la forma y los requisitos necesarios para evitar contravenciones.
- Ley s/n de 14 de diciembre de 1956 aprueba el Código de Seguridad Social estableciendo normas protectoras tanto en seguridad social y seguridad industrial (pag. 71).

En 1956 se aprobaron muchas leyes, pero fue después que recién cobró fuerza la lucha de la clase trabajadora.

3.1.5. Decretos y cambios en el Derecho Laboral después de 1956

El autor (Ramos Pablo, 2014), explica que en 1970 se elaboró un Proyecto de Código de Trabajo bastante completo y que comprendía tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal de Trabajo. Pero fue olvidado, durante la dictadura (1971 - 1978) del General Hugo Banzer Suárez. También se puso en consideración un Proyecto De Código Del Trabajo, cuya revisión quedo trunca.

- Bolivia se inclinó por el Sistema de la Recopilación no por el Sistema de Codificación salvo el Código Procesal del Trabajo promulgada por Decreto-Ley No. - 16896 de 25 julio de 1979.

- El 29 de agosto de 1985 a solo tres años de recuperación de la democracia, Bolivia iba hacia la bancarrota luego de desatarse una de las peores espirales inflacionarias de su historia, este hecho obligo la promulgación del Decreto Supremo N° 21060 que aplicó políticas fiscales y monetarias restrictivas. Instauró un bolsín como mecanismo de fijación del tipo de cambio flexible, liberalizó el mercado financiero y se suprimieron los controles de precios y de comercio exterior. Como resultado de la promulgación de este Decreto supremo, el déficit fiscal fue controlado mediante el rígido manejo de gastos y aumento de ingresos.

Según (Ramos Pablo, 2014) el DS 21060 ayudo a revertir la crisis inflacionaria, garantizó las políticas de macroeconómicas adecuadas, regulación eficiente, promovió inversiones y produjo estabilidad financiera. Permitió la integración a la economía global a través de la regulación de las empresas y la inversión extranjera. Redujo el costo de pensiones para los jubilados pasándolos los aportes a Fondos de Pensiones, virtualmente cambio la constitución social a un constitucionalismo liberal. Sin embargo, también produjo miles de desempleos, lo cual fue un duro golpe al sector trabajador.

(Ramos Pablo, 2014) indica que miles de personas, sobre todo mineros fueron despedidos y relocalizados²⁶, aumentando aún más la pobreza en Bolivia. Pero también permitió una estabilización de la moneda nacional al estar atravesando una de las peores inflaciones del país.

²⁶ Las cada vez mayores pérdidas de Comibol que entre 1981 y 1985 sumaron 799 millones de dólares, también influyeron en la hiperinflación del período 1982-1985. Para frenarla se promulgó el mentado D.S. 21060 del 29 de agosto de 1985 llamado Nueva Política Económica, que entre otras medidas descentralizó Comibol y pasaron a su administración las fundiciones de Vinto y Karachipampa y el yacimiento del Mutún. Todos los pasivos fueron transferidos al Tesoro General de la Nación. Miles de trabajadores mineros fueron despedidos, los cuales tuvieron que emigrar a otros lugares para subsistir. <https://boliviaminera.blogspot.com>

El 2 de agosto de 1979 se promulga la Ley general de higiene y seguridad ocupacional que se ocupa de los requisitos y condiciones para el trabajo de un obrero. El 29 de agosto de 1985 durante el gobierno de Víctor Paz Estensoro se promulga el Decreto Supremo 21060 que trata de asegurar la libertad para que las fuerzas del mercado establezcan las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad. Establece la libertad de precios y salarios, libertad cambiaria, apertura total al exterior, libre contratación y traslado de las actividades económico rentables a la empresa privada (pag. 10).

- El 30 de noviembre de 1985 se promulga el DS 21137 que reglamenta el DS 21060 que entre sus títulos establece la racionalización salarial (títulos II), y de personal (capítulo Interés). El 1 de enero de 1990 se promulga DS 22407 que también va en esas direcciones.

- El Art. 8 del DS 21137 Salario mínimo. Dispone otras medidas como el Art. 9 relativo a la supresión de pagos adicionales, el Art. 12 de Racionalización del bono de producción, el Art. 12 de Racionalización del bono de antigüedad y otras que a la vista está, son absolutamente contrarias al interés de los trabajadores.

Esta misma situación continuo bajo los gobiernos de otros partidos liberales, hasta el año 2006 cuando se instauro otra forma de gobierno. Se aprobaron muchas normativas en favor de los trabajadores, que perduran hasta hoy.

3.1.6. Decretos desde el 2006

En la gestión del presidente Evo Morales se aprobaron más de cien normas legales a favor de los trabajadores del país, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social compendió en el libro “Normativa Laboral 2006-2015” en la cual la ex autoridad, (Gonzalo Trigo, 2016) explica que “(...) es una compilación legal laboral histórica, única en su género, por la cantidad de disposiciones legales, que se han dictado en favor de los trabajadores” (pag. 1).

Sin embargo, a pesar de todo ello, los trabajadores (as) del país siguen con la vulneración de sus Derechos Laborales. Según la Defensoría del Pueblo que la (Normativa Laboral, 2016), menciona lo siguiente.

“Los trabajadores de limpieza, albañiles, textiles, empleadas domésticas, entre otros, son los sectores más vulnerables que requieren propuestas y atenciones para reforzar sus conocimientos”, por lo tanto, es importante que los mismos conozcan sus Derechos Laborales para que puedan ejercerlos de manera libre y plena dentro de la sociedad enmarcados en la ley” (pag. 2).

Entre las leyes y decretos más destacados desde el 2006, son los siguientes.

- El decreto supremo 28699 del 1 de mayo del 2006, que deroga el art. 55 de la Ley del Trabajo
- La Resolución Ministerial MT 447/09, del 2009 que decreta el pago de beneficios sociales aun con retiro voluntario.
- El D.S. 0521 y el D.S. 0522 del 26 de mayo del 2010, que modifican el derecho al quinquenio por tiempo de trabajo
- El Decreto Supremo 1802 del 20 de noviembre del 2013, para el pago del doble aguinaldo.

3.2. Principios y normas del marco jurídico laboral

Como apoyo en la realización de la propuesta comunicacional, es necesario abordar el análisis de las normativas y leyes que regulan el trabajo en Bolivia, que son parte del Derecho Laboral de los trabajadores, que es el tema principal de esta investigación. Por ello es conveniente mencionar de forma piramidal las leyes, decretos y reglamentos del Estado boliviano sobre el Derecho Laboral actual.

El Derecho Laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, es decir los derechos y obligaciones que emergen del trabajo asalariado. Las normas jurídicas o legislaciones laborales se enmarcan en estos principios que tienen carácter de orden público y son por lo tanto de cumplimiento obligatorio para todos los actores de las actividades laborales.

En Bolivia el ordenamiento legal laboral tiene como base al Régimen Social de la Constitución Política del Estado (CPE) reformada el 2009, y la Ley General del Trabajo (LGT) promulgada en 1942 con su Decreto Reglamentario de 1943; también está el Código Procesal de Trabajo de 1979. La legislación también comprende un conjunto de leyes y decretos que regulan derechos conquistados por los trabajadores de distintos sectores de actividad, en base a los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país. La LGT, excluye a los trabajadores agrícolas, a los funcionarios públicos a la policía y a las Fuerzas Armadas, estas dos últimas instituciones se hallan sujetas a regímenes especiales y los trabajadores agrícolas se rigen por La Ley de Reforma Agraria de 1956.

3.2.1. La Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, es el conjunto de normas generales del país, para la convivencia de todos los bolivianos y bolivianas. Es su expresión jurídica tras un pacto político social como la herramienta de un estado de derecho.

La nueva Constitución de Política de Bolivia, fue promulgada el 7 de febrero del 2009, tras una consulta popular y una asamblea constitucional, para su respectiva reforma.

En el artículo 14 de la (C.P.E., 2009) se determina la condición general de todos los bolivianos y personas que viven en el territorio. “I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes, goza de derechos, libertades y garantías reconocidas por esta Constitución, sin distinción alguna” (pag. 17).

Dentro de la Constitución Política de Estado, uno de los aspectos sociales importantes es el derecho al trabajo, el cual establece que es un derecho y deber de todos los bolivianos y bolivianas. En el Artículo 108 determina que todas las personas tienen el deber fundamental de trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles. “Trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles” (Ministerio de la Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009, pag. 52).

Entonces, la CPE, otorga tanto derechos como obligaciones hacia los dos actores principales de una relación laboral, el empleador y el trabajador; en todos los aspectos que considera el Derecho Laboral para beneficio de los trabajadores y los empleadores.

Los artículos relacionados a estos aspectos laborales en la (Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009) son los siguientes:

- **Con respecto al derecho a trabajar la CPE (2009) dice:**

Artículo 46 I. 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.

Artículo 47 I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo (pag. 30).

En estos dos artículos de la CPE, menciona el derecho a trabajar, y la protección del Estado a este derecho, sea cual fuera la actividad económica lícita.

- Con respecto a los derechos a beneficios sociales de los trabajadores la CPE (2009) dice:

Artículo 48 I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. IV. Los salarios o sueldos devengados, Derechos Laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles. V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad. VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación (pag. 31).

Se otorga a los trabajadores beneficios sociales, como un contrato, salario, seguros, capacitación; para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y así mejorar el rendimiento laboral.

- Con respecto a la resolución de conflictos laborales la CPE (2009) dice:

Artículo 49 I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva. II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Artículo 50 El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad.

Artículo 53 Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley (pags. 51,52 y 53).

Estos artículos, le dan el derecho al trabajador a defender sus fuentes laborales, su justa retribución, su seguridad laboral y su derecho a protestar. Con estos artículos la CPE asegura a todos los bolivianos y bolivianas su derecho al trabajo, a obtenerlo y a mantenerlo; responsabilidad que no solo el Estado debe velar, sino todos los actores del sistema productivo, incluyendo a los trabajadores como pieza principal de la maquinaria económica de Bolivia.

3.2.2. La Ley General del Trabajo

La Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, elevado al rango de ley en la fecha 8 de diciembre de 1942, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que es objeto de disposición especial.

La Ley General del Trabajo se aplica también a las instituciones del Estado y cualquier asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo excepciones que la misma ley determina.

Consta de XII Títulos y 122 artículos, este conjunto sistemático de normas regula lo concerniente al contrato de Trabajo, las clases de trabajo, las condiciones, la seguridad e higiene en el trabajo, los riesgos profesionales, el seguro social obligatorio, las organizaciones de trabajadores y patronos, y los conflictos laborales, principalmente.

La Ley General del Trabajo, es la norma que regula con carácter general los derechos y obligaciones que de alguna manera emergen del trabajo. Los artículos que a continuación se presentarán, de la Ley General del Trabajo, reeditada por el (Ministerio de Trabajo, 2006), están relacionados con los derechos que benefician a los trabajadores para su bienestar individual y familiar.

- Con respecto al derecho a la remuneración del trabajo la LGT (2006) dice:

Artículo 52: Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad (pag. 9).

En este artículo se estipula el pago de salario, de acuerdo al salario mínimo nacional del país, que en este momento es de 2.220 Bs; el cual por ley debe pagarse sin distinción alguna.

- Con respecto a la jornada de trabajo y días hábiles la LGT (2006) dice:

Artículo 41: Son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.

Artículo 46: La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas (pags. 7 y 8).

Estos artículos norman el trabajo regular de 6 días a la semana excepcionalmente, pero en la mayoría de las instituciones públicas se trabaja 5 días a la semana, con un horario estándar de 8 horas laborales; más allá de ese horario sería considerado horas extras. Sin embargo, muchas de estas estipulaciones se modifican por la naturaleza del trabajo, como ser fábricas, servicios, prensa, comercio, los cuales funcionan en base a horarios diferenciados por la demanda.

- Con respecto, al derecho al descanso anual (vacación) la LGT (2006) dice:

Artículo 44: Decreto Supremo 3150, de 19 de agosto de 1952: Se modifica el Art. 44 de la Ley General del Trabajo, estableciendo para trabajadores y obreros en general, sean particulares o del Estado, la siguiente escala de vacaciones:

- De 1 a 5 años de trabajo 15 días hábiles; De 5 años a 10 años de trabajo, 20 días hábiles; de 10 años adelante de trabajo, 30 días hábiles.
- Durante el tiempo que duren las vacaciones, los trabajadores y trabajadoras percibirán el cien por ciento de sus sueldos y salarios (pag. 7).

Las vacaciones o descanso anual, por ley, los empleadores deben otorgarlas, pero en la mayoría de los casos se negocian para recibir las mismas después de años y en conjunto acumulable, o recibir el pago por las mismas, sin haberlas tomado.

- Con respecto al derecho a una jubilación, mediante aportes a las AFP la LGT (2006) dice:

Artículo 66: Ley de 23 de noviembre de 1943: Se modifica el Art. 66 de la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, en los siguientes términos: Los trabajadores fiscales, municipales, de entidades autárquicas y de empresas particulares en general, que cumplieren 65 años de edad, están obligados al retiro forzoso, salvo en aquellos casos en que la entidad o patrono de quien dependan, acuerden su permanencia por un lapso no mayor de tres años más (pag. 11).

Todo trabajador debe aportar a los fondos de pensiones, en el caso de trabajadores por cuenta propia, consultores o trabajadores independientes, son ellos los que deben aportar obligatoriamente; pero en el caso de ser dependientes las empresas o instituciones deben hacer los pagos obligatorios de sus trabajadores, por lo cual la responsabilidad, recae sobre ellos en caso de incumplimiento.

- Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo la LGT (2006) dice:

Artículo 67: El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado (pag. 11).

Este artículo obliga a los empleadores a otorgar medidas de seguridad tanto físicas como sanitarias.

- Con respecto al derecho a la asistencia médica la LGT (2006) dice:

Artículo 73: Las empresas que tengan más de ochenta trabajadores. mantendrán servicio permanente de médico y botica, sin recargo ni descuento alguno a los trabajadores y obreros de su dependencia. Los patronos en este caso, prestarán asistencia tratándose de enfermedades profesionales hasta un máximo de seis

meses si son trabajadores y de noventa días si son obreros, períodos dentro de los cuales conservarán su cargo y percibirán íntegramente sus salarios, produciéndose a su vencimiento la calificación de incapacidad, para fines de la indemnización.

Artículo 79: Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los trabajadores, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario.

Artículo 93: En los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica, si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono quedará exento de responsabilidad en orden a este punto. En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe; empero, el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono, a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo, y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.

Artículo 97: Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono. Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados. (pags. 12,13,16 y 17).

Estos artículos responsabilizan a los empleadores en el cuidado de salud de sus trabajadores, en caso de enfermedad, o de accidentes dentro del trabajo. Para aquellos que están asegurados a la Caja Nacional de Salud, también son los empleadores quienes deben pagar este seguro obligatoriamente.

- Con respecto a la indemnización la LGT (2006) dice:

Artículo 13: Ley de 8 de diciembre de 1942. Art. 1º Mientras el Congreso Nacional estudie el Código de Trabajo, se eleva a categoría de ley el D.S. de 24 de mayo de 1939, con las siguientes modificaciones: El Art. 13 de la Ley dirá: Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo. (pag. 3).

Con este artículo, si el empleado fuera despedido, el empleador deberá pagar indemnización; pero si el empleado renunciara este artículo ya no es valedero, por lo cual muchos trabajadores son obligados a renunciar para evitar al empleador la indemnización. En muchos casos los despidos son registrados en la carrera profesional de los trabajadores, por lo cual, muchos renuncian a los beneficios por evitar la sanción de un registro negativo en sus hojas de vida.

3.2.3. Decreto Supremo 28699 que reglamenta la Ley General del Trabajo

El Decreto Supremo No 28699 del 01 mayo 2006, es una disposición Reglamentaria a la Ley General del Trabajo que Deroga el Art. 55 del D.S. 21060 de 1985. Con el apoyo los artículos 157 y 158 de CPE, y en afán de proteger los Derechos Laborales, se deroga el artículo 55, que permitía una libertad de contratación, vulnerando los derechos a la estabilidad laboral junto a sus beneficios sociales.

Se reglamentó la LGT, con el DS 28699 (2006) en cuanto a prohibir los despidos sin fundamentación de la Ley del trabajo, a recibir los beneficios sociales sin excepción, y a asegurar la estabilidad laboral por tiempos más justos para los trabajadores.

Artículo 14.- (VIGENCIA DE NORMAS). I. Se deroga el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985 y el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990. II. Se abrogan y derogan todas las Disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo. El Señor ministro de Estado, en el Despacho de Trabajo, queda encargado de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo (pag. 8).

Este Decreto Supremo 28699, aprobado por la (Asamblea del Estado Plurinacional de Bolivia, 2006), dice lo siguiente:

- Con respecto a la derogación de la libre contratación Decreto Supremo 28699 dice:

Artículo 7.- APLICACION DEL ARTICULO 13 DE LA LEY N° 1182 (CONCORDANCIA NORMATIVA). En concordancia normativa y según lo dispuesto por el mismo Artículo 13 de la Ley N° 1182 de 17 de septiembre de 1990, que establece que "Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias", la convención o rescisión libre de contratos, será según lo dispuesto por el presente Decreto Supremo que se constituye en una Disposición Reglamentaria de la Ley General del Trabajo.

Artículo 8.- (APLICACION DEL ARTICULO 13 DE LA LEY N° 1182). I. La libertad para convenir o rescindir contratos, es el ejercicio personal de tomar la decisión sobre el contrato, la misma que debe estar totalmente enmarcada a todos los conceptos y procedimientos definidos en la presente disposición reglamentaria de la Ley General del Trabajo; por lo que el Artículo 13 de la Ley N° 1182 se debe aplicar en el concepto y disposiciones de esta norma bajo pena y sanciones que correspondan a través del Ministerio de trabajo. II. Los Empleadores y trabajadores podrán acordar libremente las remuneraciones, las mismas que tienen que estar por encima del salario mínimo nacional determinado por el Gobierno Nacional. III.

Los inversionistas tienen la responsabilidad y obligación de dar estricto cumplimiento al régimen de seguridad social vigente en el país (pag. 6).

Con estos artículos se deroga el artículo 55 de la Ley General del Trabajo, el cual permitía la contratación libre, sin contemplar los derechos de los trabajadores en cuanto a sus beneficios sociales y su estabilidad laboral.

- Con respecto a despidos y beneficios sociales Decreto Supremo 28699 dice:

CAPITULO III DESPIDOS

Artículo 9.-(DESPIDOS). I. En caso de producirse el despido del trabajador el empleador deberá cancelar en el plazo impostergable de quince (15) días calendario el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan; pasado el plazo indicado y para efectos de mantenimiento de valor correspondiente, el pago de dicho monto será calculado y actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda – UFV’s, desde la fecha de despido del trabajador asalariado hasta el día anterior a la fecha en que se realice el pago del finiquito. II. En caso que el empleador incumpla su obligación en el plazo establecido en el presente artículo, pagará una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto total a cancelarse, incluyendo el mantenimiento de valor.

Artículo 10.- (BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACION). I. Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación. II. Cuando el trabajador opte por los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar los mismos además de los beneficios y otros derechos que le corresponda, en el tiempo y condiciones señaladas en el artículo séptimo de la presente ley. III. En caso de que el trabajador opte por su reincorporación, podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, donde una vez probado el despido injustificado, se dispondrá la inmediata

reincorporación al mismo puesto que ocupaba a momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago. En caso de negativa del empleador, el Ministerio de Trabajo impondrá multa por Infracción a Leyes Sociales, pudiendo el trabajador iniciar la demanda de Reincorporación ante el Juez del Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo (pag. 6).

Con estos artículos, se asegura la otorgación de los beneficios sociales sin condición alguna, ni diferenciación al momento de los despidos, los cuales deben estar regidos y justificados por la LGT; además de la reincorporación inmediata si se sucediera un despido in justificado.

- Con respecto a la estabilidad laboral Decreto Supremo 28699 dice:

CAPITULO IV DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 11.- (ESTABILIDAD LABORAL). I. Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por (a Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias. II. Mediante Decreto Supremo, el Poder Ejecutivo reglamentará la forma y alcances de la Estabilidad Laboral (pag. 8).

Con este artículo se reconoce la estabilidad laboral como derecho de los trabajadores, por lo cual los empleadores deben demostrar con pruebas y bajo la Ley General del Trabajo, la razón de los despidos y negación de beneficios sociales.

3.2.4. Código Procesal del Trabajo

Mediante Decreto Ley No. 16896 de 25 de julio de 1979, se aprueba como Ley de la República el Código Procesal de Trabajo, que consta de II Libros, VII Títulos y 253 artículos. Este código regula los modos y las formas de tramitación y resolución de todos los asuntos relativos a las cuestiones laborales, cuyo conocimiento corresponde a la Judicatura de Trabajo y de Seguridad Social; es decir, juzgados en materia de Trabajo y

Seguridad Social, Corte Superior de Distrito y Corte Suprema de Justicia. Está basado en los principios de gratuidad, intermediación, publicidad, impulsión, preclusión, lealtad procesal, proteccionismo, inversión de la prueba, concentración y libre apreciación de la prueba.

Este código reglamenta y simplifica los trámites y procesos para cualquier conflicto laboral tanto por arbitraje como por vía judicial. El (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2009) reeditó el Código Procesal de 1979, del cual se destacan los siguientes artículos.

ARTICULO 1° . -

El Código Procesal del Trabajo regulará los modos y las formas de tramitación y resolución de todos los asuntos relativos a las cuestiones laborales, cuyo conocimiento corresponde a la Judicatura del Trabajo y de Seguridad Social.

ARTICULO 2° . -

Este Código dará autonomía a los procedimientos del trabajo y eliminará todo uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos. Tiene como finalidad esencial reforzar los poderes del juzgador y de las autoridades del trabajo, respecto a la dirección del proceso y todos los trámites en materia laboral y de seguridad social.

ARTICULO 3° . -

Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios.

- a) Gratuidad, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas.
- b) Intermediación, por el que es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites.
- c) Publicidad, por el que las actuaciones y trámites del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos pueden asistir todos los que libremente así lo deseen.

- d)** Impulsor de oficio, por el que los juzgadores tienen la obligación de instar a las partes a realizar los actos procesales bajo conminación de seguir adelante en caso de omisión.
- e)** Preclusión, por el que el juez, no cumplido por la parte un acto procesal, dentro del tiempo conferido por la Ley, determina la clausura de la etapa procesal respectiva.
- f)** La lealtad procesal, por la que las partes ejerciten en el proceso una actividad exenta de dolo o mala fe.
- g)** Proteccionismo, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores.
- h)** Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador.
- i)** Concentración, por la que se evita la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas.
- j)** Libre apreciación de la prueba, por la que el juez valora las pruebas con amplio margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados (pag. 6).

Estos artículos describen el carácter informativo del Código, para su aplicación en los procesos laborales; tanto sean realizados por los trabajadores, empleadores o abogados de representación.

Existen otras muchas normas que regulan la relación obrero patronal que, debido a su diversidad, impide un fácil manejo de todo el ordenamiento jurídico laboral, como leyes que constituyen disposiciones complementarias a la Ley General del Trabajo, Decretos Supremos, Decretos Reglamentarios, Resoluciones Ministeriales, inclusive circulares, etc.; que tienen que ver con los propios Derechos Laborales.

3.3. Principales beneficios sociales del Derecho Laboral en Bolivia

Los beneficios sociales son retribuciones de la empresa a los trabajadores, por el tiempo de trabajo, o prestaciones laborales por aguinaldo o vacaciones.

Los beneficios sociales solo se aplican a las empresas privadas, las instituciones públicas cuentan con algunos beneficios sociales por ser parte de la administración pública.

3.3.1. Indemnización por tiempo de servicios

La indemnización, es una compensación económica que el empleador debe otorgar al trabajador como compensación por todo el tiempo trabajado. Esta compensación es un derecho que se debe cumplir desde los tres meses de trabajo realizado en cualquier empresa o institución en el caso de un contrato indefinido de trabajo, mientras que, en contratos con tiempos estipulados, el beneficio social deberá ser pagado por los días de trabajo desde el primer día.

Este pago debe contemplar muchos cálculos en cuanto a tiempo de trabajo, horas extras, vacaciones, etc. El portal de sobre (Derecho Laboral Mi Trabajo, 2020) en su artículo “Los beneficios sociales”, explica de forma concisa este tema de cálculo.

Dentro del finiquito, al realizar la liquidación final de beneficios sociales, se paga: La indemnización por tiempo de servicios, el desahucio si correspondiera, las vacaciones consolidadas cada año pendientes de uso, las duodécimas de vacación, las duodécimas de aguinaldo, los salarios devengados y otros conceptos impagos a que el trabajador tiene derecho; además de los anteriores, sí el empleador al margen de las obligaciones legales determina gratificar voluntariamente al trabajador, no existe impedimento alguno de hacerlo dentro de los beneficios sociales, siempre con la consideración de que sí bien no son incompatibles, tampoco son eximentes de los derechos mínimos dispuestos por ley; es decir, por una gratificación adicional voluntaria no se modifica los que por ley corresponden; como cualquier pago de

suelo adicional o extralegal, para precipitar o incentivar a que el trabajador acepte terminar con el contrato, no puede pretenderse que sea considerado dentro del promedio indemnizable, a no ser que el empleador de forma libre, consciente y voluntario lo acepte (pag. 2).

En el caso de desahucio o despido se procede de otra forma.

3.3.2. Desahucio

La última Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 emitida por el Tribunal Constitucional Plurinacional, eliminó la figura jurídica del preaviso, por otra obligación que tenían los trabajadores de presentar su renuncia voluntaria ante el empleador con un mes de anticipación; además de eliminar el Artículo 12 de la Ley General de Trabajo, el cual era el único artículo que mencionaba una estipulación contable del monto a pagar por el desahucio. Lo cual aún es discutido en el Tribunal constitucional para poder precisarlo.

El derecho al Desahucio en la actualidad, y conforme lo precedentemente señalado, es un derecho vigente de indemnización equivalente a tres meses de salario que adquiere el trabajador y/o empleado automáticamente como consecuencia de un despido injustificado por omisión de un preaviso, el cual debe ser realizado con 90 días de vigencia. Sin embargo, hay mucha discusión sobre el monto a pagar, ya que la Ley General del Trabajo establece una cantidad correspondiente a los tres meses de salario percibido, y con el ordenamiento legal C. 009/2017 de 24 de marzo de 2017, se estableció que para el desahucio se pagaría la misma cantidad de los tres últimos meses de salario, por lo que no hay seguridad de que ese monto sea una sumatoria de los tres últimos meses o la cantidad pagada por los tres últimos meses. La (CNC de Bolivia, 2017), en su Enciclopedia Laboral ABC, explica esta situación.

Lo que determina jurídicamente es que, si bien existe el concepto del DESAHUCIO preservado por el art. 13 de la LGT, el mismo a la fecha es un derecho

vigente, pero carece de definición, ya que no se puede determinar cuál es “la suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos.” El art. 12 justamente definía los periodos establecidos.

El problema se complica mucho más por la siguiente norma, que sería la única referencial respecto al monto del desahucio: El D.S. 22138 de 21 de febrero de 1989 ‘DECRETA: ARTICULO PRIMERO.- Los únicos beneficios sociales vigentes que la ley impone, en casos de despidos de trabajadores, vocablo que comprende tanto trabajadores como obreros, son los señalados por los artículo 12, 13 y 19 de la Ley General del Trabajo, vale decir un desahucio equivalente al promedio de los sueldos o salarios de los últimos tres meses trabajados y una indemnización por tiempo o salario mensual por cada año de trabajo. Tratándose de retiros voluntarios de trabajadores con más de cinco años de labor, es exigible como único beneficio social la indemnización por tiempo de servicios referida, de conformidad con la ley de 21 de diciembre de 1949 y el decreto supremo 11478 de 16 de mayo de 1974...’

Conforme a este decreto, el monto del DESAHUCIO equivale al promedio de los sueldos o salarios de los últimos tres meses. Vale decir que si el sueldo de septiembre fue de Bs 2.000.- El sueldo de octubre fue de Bs 2.000.- El sueldo de noviembre fue de Bs 2.000.- El promedio de los tres últimos salarios es Bs 2.000.-, por tanto, el DESAHUCIO, según este decreto el 22138, sólo es de Bs 2.000 y no de Bs 6.000 como establecía el art. 12 de la LGT (pag. 46).

El tema del desahucio, aparte de tener reglamentos respaldatorios, es un tema que es resuelto por un acuerdo entre partes, entre el empleador y el trabajador, respecto al monto que recibirá el trabajador desahuciado.

3.3.3. Aguinaldo de navidad

El derecho al aguinaldo de navidad, es considerado como un sueldo o salario anual complementario, que todo patrono ya sea persona natural o jurídica privada en cualquiera

de sus formas societarias y de derecho público, tienen la obligación de pagar a sus trabajadores y obreros hasta el 25 de diciembre de cada año.

Derecho adquirido, que valga la aclaración, no puede ser negado ni siquiera incurriendo en cualquiera de las causales de despido establecidas en el 16 de la Ley General del Trabajo y artículo 9 de su Decreto Reglamentario, por ser el aguinaldo considerado como un salario diferido generado día a día por la contraprestación directa del trabajo efectuado.

La otorgación de este derecho está regulada desde hace más de 68 años por la Ley de 18 de diciembre de 1.944 llamada Ley del Aguinaldo, presentada por el (Congreso Nacional de Bolivia, 1944) misma que establece en su artículo primero lo que sigue:

Artículo 1: Toda empresa comercial o industrial o cualquier otro negocio está obligada a gratificar a sus trabajadores y obreros con un mes de sueldo y 25 días de salario, respectivamente, como aguinaldo de Navidad hasta el 25 de diciembre de cada año (pag. 1).

Precepto ampliado tres años después por su efectividad por Ley de 11 de junio de 1.947 que establece:

Artículo 1: Toda empresa comercial, industrial o cualquier otro negocio, está obligado a gratificar a sus trabajadores y obreros, en calidad de AGUINALDO, con un mes de sueldo y 25 días de salario respectivamente, antes del 25 de diciembre de cada año (pag. 2).

Norma de la que se infiere, que cuando un empleador no paga el aguinaldo de navidad a sus trabajadores hasta el 25 de diciembre de cada año, este deberá cancelar el doble del monto de este derecho a su trabajador, bajo pena de ser multado en montos mucho mayores por infracción a leyes social por parte de las Autoridades Administrativas del ramo que en este caso sería el Ministerio de Trabajo: “Artículo 2: La transgresión o

incumplimiento de esta Ley, será penada CON EL DOBLE de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior” (Congreso Nacional de Bolivia, 1944, pag. 1).

El cálculo para cancelar este derecho en Bolivia se lo deduce del Decreto Supremo N.º 29 del 21 de diciembre de 1.944. Pero el 1949 se hace una precisión al cálculo del aguinaldo. El Portal Mi Trabajo (2020) en su artículo “El aguinaldo de Navidad” explica esta situación del cálculo del aguinaldo.

El D.S. 1592 de 19-04-49 y el Art. 19 LGT Dispone que para el cálculo respectivo, se toman en cuenta el promedio de los sueldos o salarios, o sea el total ganado de los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre del presente año, éste parámetro se fija por no poder incluirse en el promedio, el mes de diciembre por la fecha de pago, debiendo entenderse por analogía que se debe tomar en cuenta para cancelar este concepto el promedio del total ganado en los últimos 90 días efectivamente trabajados, antes del 30 de noviembre, sin incluir en el mismo días de falla, o cualquier tipo de ausencia por más injustificada que sea, por la injusticia del antes dicho “*castigo multiplicado*”, en éste caso el castigo se presenta cuando se le calcula el promedio, por los días efectivamente trabajados en el año, sin computar en el mismo los días de fallas durante todo el año, pudiendo resultar menos de 360 días.

El total ganado de los 90 días se divide entre 90, resultando el ganado diario, multiplicando por los días trabajados en el año, resultando el total ganado anual, dividiendo el mismo por 12 meses del año, resultando el importe a pagar.

En el caso de duodécimas de aguinaldo a pagarse en la liquidación de beneficios sociales se toma como referencia el promedio indemnizable dividido entre 360 días de donde se obtiene el factor de aguinaldo, que se multiplica por los días transcurridos desde el 1ro. de enero o desde el inicio de la relación laboral en caso que esta haya comenzado en el transcurso del año hasta el último día de trabajo (pag. 3).

Mediante Ley de 29 de diciembre por el (Congreso Nacional de Bolivia, 1950) la otorgación del este derecho fue ampliada en referencia de la ley de 1944, extendiéndose

en su otorgación a todos los trabajadores y obreros sin exclusión, conforme se concluye de su artículo único:

EL CONGRESO NACIONAL. DECRETA: ARTÍCULO ÚNICO. - Interpretando la Ley de 18 de diciembre de 1944 se reconoce el derecho de trabajadores y obreros, sin exclusión, al aguinaldo anual, antes del 25 de diciembre de cada año el que será pagado por duodécimas, teniendo en cuenta el tiempo de servicios durante el año correspondiente (pag. 1).

Con el Decreto Supremo N.º 3278 de 16 de diciembre del (Congreso Nacional de Bolivia, 1952) que establece en su artículo único que el aguinaldo no puede ser embargado o descontado.

Se establece en forma general que el aguinaldo estatuido en favor de los trabajadores del Estado y particulares, no es susceptible de embargo judicial, descuento de ninguna naturaleza, retención, compensación, renuncia, ni transacción, debiendo otorgarse en la proporción fijada por la ley (...) (pag. 1).

Para finalizar la Ley N.º 22 de 26 de octubre de 1.949, establece que los profesionales, aunque no estén sujetos a horario continuo gozan de todos los derechos y beneficios acordados por la ley en favor de los trabajadores (aguinaldo).

Estas leyes y sus modificaciones, regulan el derecho a recibir un aguinaldo en favor de los trabajadores y premiarlos por su esfuerzo. Por esta razón el 2013, el gobierno de entonces presidido por Evo Morales Ayma, otorgo el Decreto Supremo 1802 del 20 de noviembre del 2013 llamado Esfuerzo por Bolivia, el cual reglamentaba la otorgación de un doble aguinaldo en las gestiones en las que el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) fuera superior al 4,5 %, el cual era de carácter obligatorio. Los años 2013, 2018 se otorgaron este bono, sin embargo, esto también acarreo muchos problemas económicos para empresas medianas y pequeñas, al no poder pagar el segundo aguinaldo a sus trabajadores. Esto según la (Asamblea del Estado Plurinacional de Bolivia, 2013)

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto instituir el Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” para las servidoras y los servidores públicos, trabajadoras y trabajadores del Sector Público y Privado del Estado Plurinacional, que será otorgado en cada gestión fiscal, cuando el crecimiento anual del Producto Interno Bruto – PIB, supere el cuatro punto cinco por ciento (4.5%) (pag. 2).

3.3.4. Vacación anual

La vacación anual es el tiempo concedido por ley para el cese del trabajo, otorgándole al trabajador el descanso ininterrumpido y remunerado para la reposición de energías fisiológicas debido al desgaste en la fuente laboral, derecho adquirido regulado por los Arts. 44 de la Ley General del Trabajo, Art. 1 del D.S. 17288 de 18 de marzo de 1.980, Art. único del Decreto Supremo N.º 12058 de 24 de diciembre de 1.974 y finalmente Art. único del Decreto Supremo N.º 12059 de fecha 24 de diciembre del mismo año.

En la (Ley General de Trabajo, 2006) se establece una escala de vacaciones, que deben ser cumplidas sin distinción alguna.

Artículo 44.-

Los trabajadores y obreros que tuvieren más de un año ininterrumpido de servicio y menos de cinco, en una empresa, tendrán una semana de descanso anualmente; los que tuvieren más de cinco años y menos de 10, dos semanas; los que más de 10 y menos de 20, tres semanas; y pasados los 20 un mes (pag. 8).

Durante el tiempo que duren las vacaciones, los trabajadores y trabajadores percibirán el cien por cien de sus sueldos y salarios.

El Art. 1 del D.S. 17288 de 18 de marzo de 1.980 da conformidad al Art. 1 del Decreto Supremo 3150, de 19 de agosto de 1.952, reformativo del Art. 44 de la LGT, sobre los descansos anuales a que tienen derecho los trabajadores, y se rige por la siguiente escala:

Cuadro N.º 2

Bolivia - Días de vacación por años de trabajo

Tiempo de Trabajo	Días
De 1 a 2 años cumplidos de trabajo	15 días
De 2 a 3 años cumplidos de trabajo	15 días
De 3 a 4 años cumplidos de trabajo	15 días
De 4 a 5 años cumplidos de trabajo	15 días
De 5 a 6 años cumplidos de trabajo	20 días
De 6 a 7 años cumplidos de trabajo	20 días
De 7 a 8 años cumplidos de trabajo	20 días
De 8 a 9 años cumplidos de trabajo	20 días
De 9 a 10 años cumplidos de trabajo	20 días
De 10 años cumplidos adelante	30 días

Nota: Cuadro realizado en base a datos ofrecidos por el Congreso Nacional de Bolivia en la LGT, 1980, pag. 1.

En consecuencia, las primeras cuatro vacaciones corresponden a periodos de quince días, las cinco siguientes a periodos de 20 días y a partir de la décima vacación a periodos de 30 días hábiles. Para regular las mismas por retiro o cálculo del mismo en paga, el 24 de diciembre de 1974 se decretaron los Decretos Supremos No 12058 y No 12059, los cuales son complementos de la LGT.

Decreto N° 12058 (1974).

Artículo único - Después del primer año de antigüedad ininterrumpida, los trabajadores que sean retirados forzosamente o que se acojan al retiro voluntario antes de cumplir un nuevo año de servicios, tendrán derecho a percibir la compensación de la vacación en dinero por duodécimas, en proporción a los meses trabajados dentro del último periodo. (pag. 1)

Decreto N° 12059 (1974).

Artículo único - Para el cálculo a pagarse por el periodo de vacación anual, se tomará en cuenta el promedio del total ganado en los últimos 90 días trabajados con anterioridad a la fecha aniversario, que, en cada año, origina el derecho a la vacación correspondiente con exclusión de todo el cargo por trabajo

extraordinario, bono de asistencia, bono de subsidio de movilidad y gastos de representación” (pag. 1).

3.3.5. Bono de antigüedad

El bono de antigüedad, como su nombre lo indica, es una remuneración adicional adquirida por el trabajador justamente por su antigüedad y experiencia que el mismo, adquiere en beneficio de la empresa. Este bono de antigüedad es un derecho adquirido y regulado por el Decreto Supremo N.º 21060 de 29 de agosto de 1.985 en cuyo Art. 60 establece:

ARTÍCULO 60. sustitución de toda otra forma porcentual de aplicación del bono de antigüedad, se establece la siguiente escala única aplicable a todos los sectores laborales:

Años Porcentaje 2 – 4 5 5 - 7 11 8 - 10 18 11 - 14 26 15 - 19 34 20 - 24 42 25 o más 50

El monto total efectivamente percibido por el trabajador por concepto del bono de antigüedad en aplicación de la nueva escala precedente, no deberá ser, en ningún caso, inferior al que percibía al 31 de Julio de 1985, en aplicación de la escala substituida (pag. 17).

El siguiente cuadro muestra el porcentaje que se debe pagar por los años de trabajo en el bono de antigüedad.

Tabla N° 4

Bolivia - Porcentajes del bono de antigüedad por años

Años	Porcentaje
2 – 4	5 %
5 – 7	11 %
8 – 10	18 %
11 – 14	26 %
15 – 19	34 %
20 – 24	42 %
25 o más	50 %

Nota: Tabla elaborada en base a datos del LGT, 2006, p. 45.

Su base de cálculo se encuentra reglamentada por Decreto Supremo N° 21137 de 30 de noviembre de 1.985. Cabe destacar que esta base de cálculo fue ampliada 7 años después mediante Decreto Supremo N° 23474 de 20 de abril del Congreso Nacional de Bolivia (1993), en su único artículo, que refiere:

Artículo 1 Ampliase la base de cálculo del bono de antigüedad establecido por el D.S. 23113 de 10 de abril de 1992, a tres salarios mínimos nacionales para los trabajadores de las empresas productivas del sector público y privado respetando los acuerdos establecidos en convenios de partes sobre esta materia (pag. 1).

Estas leyes aún están vigentes, y que en teoría deben ser aplicadas por todas las empresas del país. Aunque en la práctica todavía son vulneradas por distintas razones económicas.

3.3.6. Prescripción de los Derechos Laborales

La prescripción es la extinción de la acción emergente de un derecho subjetivo generado por la inacción de su titular durante el lapso señalado por ley; en ese sentido el Art. 120 de la (Ley General del Trabajo, 2006) determina un tiempo estipulado para que prescriba la ley. "Artículo 120 - Las acciones y derechos provenientes de esta ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido de ellas" (p. 20).

Esta es una normativa vigente para aquellos Derechos Laborales cuyo nacimiento fue anterior a la promulgación de la Constitución Política del Estado de 7 de febrero de 2.009. Sin embargo, la última línea jurisprudencial sobre el tema a establecido en base a los principios de protección e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que la prescripción en materia social se interrumpe, por cualquier misiva, nota, dirigida al empleador u otro reclamo dirigido ante cualquier autoridad administrativa del trabajo; o la presentación de la demanda judicial, no importando que ésta sea legalmente notificada al empleador.

Se observa para su aplicación los principios proteccionistas pro trabajador, expresada en la regla de la aplicación de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa, la irrenunciabilidad de los derechos, el principio de la primacía de la realidad, de la razonabilidad, el de buena fe entre otros; es decir, que en derecho laboral, la prescripción tiene su interpretación restrictiva, ya que previene la conservación del derecho, la subsistencia del derecho del trabajador y en definitiva, el cumplimiento efectivo de las obligaciones contraídas y no a su pérdida por la vía de la prescripción.

Ahora bien, en referencia al Artículo 48 Inc. 4) de la Constitución Política del Estado respecto a la imprescriptibilidad de los Derechos Laborales y beneficios sociales no pagados, resulta importante destacar que la nueva jurisprudencia sobre el tema, plasmada en los Autos Supremos N° 85 de 10 de abril de 2.012 y A.S. N° 379 de 28 de septiembre de 2012; establecen que al haber ingresado en vigencia la Constitución Política del Estado en fecha 07 de febrero de 2009, el plazo para la prescripción se interrumpe en cumplimiento a lo dispuesto por la referida norma, esto según (Ministerio de la Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, 2015). “Los salarios o sueldos devengados, Derechos Laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.”. (pag. 30).

Es decir, que, por mandato de la Ley Suprema del ordenamiento jurídico boliviano, y siendo que la misma goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa conforme al Artículo 410 parágrafo segundo de la CPE, al encontrar contradicción en cuanto a la prescripción de los Derechos Laborales con lo señalado por el Art. 120 de la Ley General del Trabajo y Art. 163 de su Decreto Reglamentario, se debe aplicar con preferencia lo determinado por la Constitución Política del Estado. Por lo tanto, la aplicación de lo dispuesto por el Art. 120 de la Ley General del Trabajo y 163 de su Decreto Reglamentario, se reserva sólo para aquellos casos en los que el cómputo de los 2 años se haya producido antes de la vigencia de la Constitución Política del Estado de 7 de febrero de 2009, guardando de tal forma relación con el artículo 123 de la norma

fundamental, en cuanto a la retroactividad de la ley. Se podrán reclamar todos los Derechos Laborales, de los nacidos a partir del 07 de febrero de 2007.

3.3.7. Plazo para el pago de beneficios sociales

Inicialmente el Decreto Supremo N° 22081 de 7 de diciembre de 1.988 establecía que el pago de beneficios sociales, debían cancelarse en el plazo de 15 días computables desde el último día de concluida la relación laboral y su actualización basada en el interés establecido por el Banco Central de Bolivia. Norma que cuatro años después fue derogada por el Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992 que modificaba este factor de cálculo para su actualización, del interés establecido por el Banco Central de Bolivia a el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Este Decreto a la fecha fue derogado por el art. 9 del Decreto Supremo N° 28699 de 1ro de mayo de (2006), que es el que en la actualidad reglamenta el plazo para el pago de beneficios sociales y Derechos Laborales al trabajador:

Artículo 9. (Despidos). - I. En caso de producirse el despido del trabajador el empleador deberá cancelar en el plazo impostergable de quince (15) días calendario el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan; pasado el plazo indicado y para efectos de mantenimiento de valor correspondiente, el pago de dicho monto será calculado y actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda - UFV's, desde la fecha de despido del trabajador asalariado hasta el día anterior a la fecha en que se realice el pago del finiquito.

II. En caso que el empleador incumpla su obligación en el plazo establecido en el presente artículo, pagará una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto total a cancelarse, incluyendo el mantenimiento de valor (pag. 5).

Estos tres decretos precedentemente señalados han mantenido uniformemente el plazo de 15 días para el pago de los beneficios sociales en favor del trabajador a momento de la

ruptura de la relación laboral, modificándose simplemente los índices para su cálculo de actualización cuando estos derechos no hayan sido cancelados dentro de estos plazos.

Cabe destacar que el Decreto Supremo de 2006 no solo implementa este nuevo factor de cálculo en Unidad de Fomento a la Vivienda (UFV's), sino que también luego de aplicar el mismo, dispone también una multa del 30% en favor del trabajador sobre el resultado final de la actualización. Esta norma solo disponía la actualización y multa de los beneficios sociales y Derechos Laborales en caso de despido, y no así en caso de renuncia voluntaria, imprevisión que desde el año 2006 ocasionó una notable desprotección a aquellos trabajadores que renunciaban voluntariamente, puesto que no existía norma alguna que obligue al empleador a cancelar sus Derechos Laborales. Omisión que fue subsanada 4 años después mediante Resolución Ministerial N° 447/09 de 8 de julio de 2009 mediante el cual en su art. 1 reproduce el plazo, índice de actualización y multa del 30% establecidos en el art. 9 del D.S. 28699 (2009), pero ahora en caso de producirse el retiro voluntario del trabajador se obliga al empleador a indemnizar por su tiempo de trabajo.

ARTÍCULO 1.- (RETIRO VOLUNTARIO)

I. Se considera retiro voluntario la manifestación escrita o verbal de la trabajadora y el trabajador de concluir la relación laboral sin importar el motivo de la misma.

II. En caso de producirse el retiro voluntario de la trabajadora o trabajador, luego de haber cumplido más de noventa (90) días de trabajo, el empleador deberá cancelar la indemnización por el tiempo de servicios y los Derechos Laborales que corresponda en el plazo de quince (15) días calendario a partir de la conclusión de la relación laboral.

III. En caso que el empleador incumpla la obligación de pagar la indemnización en el plazo establecido en el párrafo II del presente artículo, pagará el monto establecido incluyendo los Derechos Laborales que correspondan, debidamente actualizado en base a la variación de la Unidad de fomento a la Vivienda- UFVs.

Más la multa del treinta por ciento (30%) del monto total a cancelar en beneficio de la trabajadora o del trabajador (pag. 6).

3.3.8. Quinquenio trabajo Bolivia DS 522

Sobre el quinquenio, que es un sueldo por año según art. 13 de la Ley General del Trabajo, se debe tomar en cuenta dos Decretos Supremos, el No 0522, con su artículo 3, y el 0521 con sus artículos 3 y 4, aprobados el 26 de mayo del (2010).

- Decreto Supremo 0522

Artículo 3. “I. Las trabajadoras y los trabajadores que hayan cumplido cinco años de trabajo de manera continua podrán, a simple solicitud escrita y sin necesidad de otro requisito, exigir al empleador el pago del o los quinquenios consolidados. II. El pago al que hace referencia el párrafo anterior deberá efectuarse en un pago único, en un plazo de treinta días calendario, computable a partir de la solicitud, prohibiéndose su fraccionamiento. III. La base de cálculo para el pago del o los quinquenios consolidados será el promedio del total ganado de los tres últimos meses anteriores a la solicitud del pago (pag. 2).

- Decreto Supremo 0521

Artículo 3. “Toda empresa que requiera contratar a otra, en actividades que no sean propias ni permanentes al giro del establecimiento laboral, deberá incluir obligatoriamente en el contrato una cláusula que establezca que la empresa contratada dará cumplimiento a las obligaciones socio laborales respecto a sus trabajadoras y trabajadores”.

Artículo 4. “Cuando se constituya una relación que simula una modalidad no laboral, pero en la misma hayan concurrido las características de una relación de trabajo, ésta se considerará como una relación laboral en todos sus efectos” (pag. 2).

El pago del quinquenio deberá ser total no se podrá fraccionar o realizar en pagos parciales. En caso de que el empleador no realizase el pago en el tiempo y plazos estipulados, el Decreto Supremo N° 522 (2010) menciona:

- Actualizar el Quinquenio en base a las UFV's hasta el día de pago.
- Una multa en beneficio del trabajador correspondiente al 30% del monto total a cancelarse.

Antiguamente las empresas para realizar el pago del Quinquenio obligaban al trabajador a renunciar a su puesto de trabajo para poder exigir este beneficio, ahora con este nuevo Decreto Supremo se establece lo siguiente:

- El pago del quinquenio no implica la interrupción de la relación laboral.
- La empresa está prohibida de exigir la renuncia del trabajador para brindar este beneficio.
- El trabajador no pierde su antigüedad al acceder a este beneficio, por lo tanto, se mantiene sus bonos de antigüedad y tiempo de vacaciones.

En caso de que el trabajador no solicite el pago de este beneficio a los 5 años, este se acumulará indefinidamente hasta que el trabajador lo requiera en cualquier momento o sea retirado de sus funciones.

CAPÍTULO 4 MARCO REFERENCIAL

4.1. Antecedentes de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear

La Empresa de Limpieza Industrial “Melclear” está legalmente constituida y establecida desde el año 2006, inscrita en los distintos estamentos del Estado Boliviano para su legítimo funcionamiento, dedicada a la prestación de servicios industriales en el rubro de la limpieza, se encuentra entre las principales empresas locales posesionadas del mercado.

Esta empresa se dedica al rubro de servicios en limpieza industrial, de hogares, oficinas, paisajismo urbano y otras instituciones.

Ubicada en la zona de Sopocachi, calle Carlos Medinacelli, N° 1325, de la ciudad de La Paz. Esta empresa lleva 15 años de trabajo en este rubro, ofreciendo sus servicios en la ciudad de La Paz y El Alto.

Entre sus políticas internas se encuentran su misión y visión empresarial que están plasmadas en su Manual de organización y funciones de la Administración de Recursos Humanos de la (Empresa de Limpieza Industrial Melclear, 2006), como principios de sus políticas internas.

Misión Empresarial

Satisfacer los requerimientos de nuestros clientes, mediante la calidad de nuestro trabajo y la eficiencia de los procesos. Capaces de atender cualquier necesidad de limpieza dando un servicio de excelencia 100% garantizado.

Visión Empresarial

Ser una empresa líder en la prestación de servicios de limpieza. Nuestra ventaja competitiva se desarrolla sobre la base de valores que guían el accionar de nuestros operarios, donde cada cliente encuentre las soluciones que necesita y nuestro personal encuentre un lugar donde crecer, todo esto en un marco de respeto al medio ambiente (pag. 3).

4.2. Objetivos y valores empresariales

Los objetivos del servicio de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, se encuentran estipulados en su (Manual de Funciones , 2006)

- Garantizar nuestro trabajo a través de resultados.
- Garantizar la reducción de micro organismos perjudiciales a la salud pública.
- Prolongar la vida útil del mobiliario y equipos.
- Desligar al cliente de toda responsabilidad sobre las tareas de Limpieza y Mantenimiento a cargo de nuestra empresa.
- Disminuir los costos por cargas sociales del cliente que son asumidos por la Empresa.
- Reducir el riesgo de accidentes.
- Brindar un ambiente propicio y grato en el campo laboral (pag. 3).

En segundo lugar, están los valores que estipulan la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, en su (Manual de Funciones, 2006), que son los siguientes:

-Honestidad y Transparencia: son nuestros más importantes valores haciendo siempre lo correcto, de forma honesta y transparente buscando lo mejor para la empresa y generando la mayor rentabilidad posible.

-Respeto: con nuestro entorno entre jefes, supervisores, operarios y externos.

-Paciencia: capacidad no sólo de esperar sino también de comprender las debilidades propias y ajenas con nuestros clientes y con nuestro entorno.

-Responsabilidad: cumplir con las obligaciones aceptadas.

-Colaboración: participar siempre en equipo bajo esfuerzos colectivos sin tener en cuenta el beneficio personal e individual sino el beneficio del trabajo asignado.

-Servicio: Siempre estamos a disponibilidad para nuestros clientes y nuestra familia que son todos los integrantes de la empresa.

-Solidaridad: Apoyándonos siempre entre nosotros colaborando con una solución, al que lo requiera.

-Lealtad: demostramos nuestra lealtad a través del desarrollo de la responsabilidad íntegra con nuestros clientes y nuestro entorno laboral al que pertenecemos.

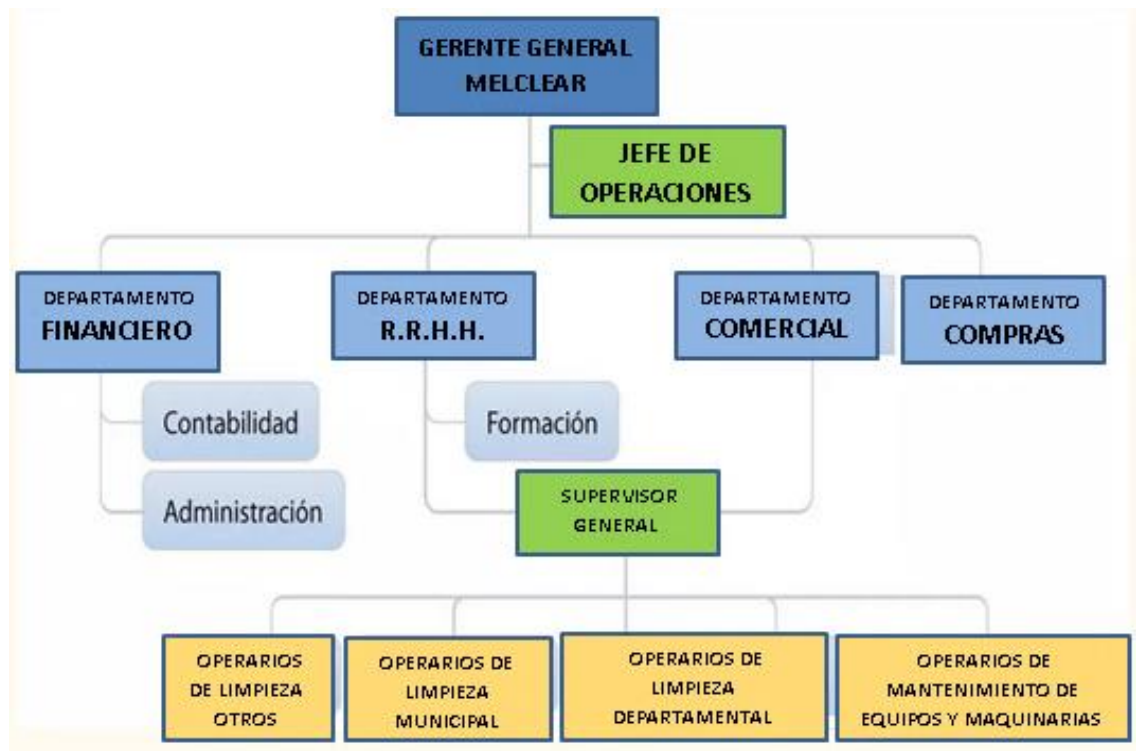
-Puntualidad: Nos caracterizamos por entregar y cumplir siempre a la hora señalada y estamos de forma puntual con nuestros compromisos para cumplir con lo pactado con nuestros clientes (pag. 4)

4.3. Estructura organizacional empresarial

La Empresa de Limpieza Industrial Melclear cuenta con la siguiente Organización interna y especificación de funciones, detalladas por el Manual de organización y funciones de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear (2006).

Ilustración N° 6

Organigrama de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear



Fuente: Empresa de Limpieza Industrial MelClear, 2006, pag. 5.

Las funciones de los cargos superiores de la empresa mencionados en su Manual, son los siguientes:

- Gerente General

Es la Máxima Autoridad y propietario de la empresa. Su función es la toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

- Jefe de operaciones

Es el encargado de la administración de los recursos económicos. Su función es planificar, implementar y supervisar el desarrollo y la ejecución de todas las actividades; y procesos diarios de todos los departamentos administrativos y operacionales.

- Departamento financiero

Es un departamento propio que tiene la función de ocuparse de las responsabilidades financieras de la empresa. Su principal función es la de realizar los pagos de todas las obligaciones de la empresa, así como la gestión de las partidas de gastos e ingresos que tiene la misma.

- Departamento de Recursos Humanos

Es un departamento propio, encargado de muchas tareas relacionadas con el personal de la empresa. Tiene su principal función es la selección y el reclutamiento del personal, con el proceso para contratar personal; así también de la capacitación para mejorar los conocimientos, actitudes y/o capacidades de las personas en la empresa, el control de horarios del personal entre otros que pertenece a este departamento.

- Departamento Comercial

Es un departamento propio, encargado de organizar las ventas, procesos de contrataciones estatales, privadas, promociones, y otras vinculantes a este departamento.

- Departamento de Compras

Es un departamento propio con la función principal de controlar el costo de los bienes adquiridos, los niveles de inventario y desarrollar negociaciones con proveedores.

- Supervisor General

Es el encargado de planificar, dirigir, desarrollar, controlar, el trabajo de corto, mediano y largo plazo. En coordinación con el jefe de operaciones establece la prioridad y el orden, tomando en cuenta los recursos y el tiempo para hacerlo.

- Operarios de limpieza

Personal seleccionado para realizar las tareas operativas de limpieza que la empresa ofrece como servicio, su función principal se centra en la limpieza diaria y programada de los lugares (Oficinas, casas, industrias, instituciones, parques, etc.) asignado a cada trabajador, en función a un cronograma de trabajo designado para el cual fue capacitado.

- Operario de mantenimiento de maquinarias

Personal seleccionado para el mantenimiento de las maquinarias industriales de limpieza con las que cuenta la empresa. Se encargan del montaje, ajuste, revisión, acondicionamiento y reparación de las maquinarias, para el buen funcionamiento y mantenimiento de las mismas.

4.4. Políticas de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear

La Empresa de Limpieza Industrial Melclear, cuenta con un conjunto de directrices que establecen normas, procedimientos y comportamientos que son de cumplimiento

obligatorio para todo el personal de la empresa ya sean administrativos u operativos los cuales se encuentran dentro de su (Manual de organización y funciones, 2006).

- Políticas de Calidad

Para garantizar el servicio brindado por la empresa la Empresa Industrial de Limpieza Melclear cuenta con normas de calidad en el trabajo que desarrollan.

- Políticas de resolución de controversias

El Personal de Melclear debe evitar todo tipo de conflictos, ya sean reales o aparentes. “Un conflicto surge cuando un miembro del Personal está alcanzado por miramientos con otro operario por el cumplimiento de su trabajo que afecta su objetividad.” (Empresa de Limpieza Industrial Melclear, 2006, pag. 6).

Es política de la Empresa dar a los trabajadores la oportunidad de presentar cualquier problema ante un Supervisor/Gerente para su solución.

- Políticas de privacidad de la información

La Empresa de Limpieza Industrial Melclear tiene la responsabilidad de proteger la información personal, confidencial e información que pertenezca a su personal, clientes, proveedores y otros terceros, del uso y/o divulgación no autorizada.

4.5. Personal de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear

El personal de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, está bajo el reglamento de las políticas del (Manual de organización y funciones, 2006), el cual establece el tiempo de prueba, el tipo de contrato, los beneficios sociales propios de los trabajadores y la seguridad de los mismos en salud y accidentes.

- Todo el personal de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, después de cumplir un término de prueba es asegurado en Caja Nacional de Salud (CNS), así también se encuentran registrados en las Administradoras de Fondos de Pensiones

quienes son las encargadas de administrar los recursos de los trabajadores cuando los mismos lleguen a una edad avanzada (BBVA PREVISIÓN AFP S.A. y FUTURO DE BOLIVIA S.A. AFP), cumpliendo con las regulaciones que emanan de las Leyes Bolivianas.

- Paralelamente es un personal especializado cuyas tareas son de riesgo, como la limpieza de vidrios en andamios y otras. Cuentan con un seguro contra muerte accidental, incapacidad parcial y/o total permanente y gastos médicos.

- Así mismo, la Empresa cuenta con una Póliza de Responsabilidad Civil y Póliza de Responsabilidad contra Accidentes que cubre todo daño que los operarios pudieran ocasionar en el momento de realizar la limpieza.

La empresa asume la responsabilidad de proporcionar lo necesario para un buen equipamiento corporal y de equipo, por ello hace continuas revisiones. Según menciona su (Manual de funciones, 2006).

- Revisión corporal diaria al ingreso de los operarios de limpieza.
- Revisión diaria de los efectos personales de los operarios de limpieza.
- Revisión de toda bolsa conteniendo basura y desechos.
- Revisión interna de aspiradoras y otros equipos al momento de salida de la Institución.
- Ronda continua del personal de seguridad en los lugares y horarios en que pueda encontrarse en personal de limpieza ejecutando sus labores.
- Además, instruye ciertas reglas de distanciamiento social.

Recomendación para que la relación entre el personal de seguridad y los operarios de limpieza se encuentren en el margen laboral sin que con lleve intimidación excesiva confianza, lo cual evitara vulnerar los aspectos de seguridad.

Hacer conocer reservada y oportunamente a la Gerencia de Melclear Sobre las posibles nuevas disposiciones de seguridad: las irregularidades que hubieran podido observarse

en el personal de limpieza; las recomendaciones para generar una mayor confianza en el servicio que brinda, y sobre todo aquello inherente al tema.

4.6. Servicios que brinda la Empresa de Limpieza Industrial Melclear

Los principales rubros en los que se ha especializado Melclear son:

Limpieza Integral de Oficinas de entidades Públicas y Privadas, Residencias, Edificios, Hospitales, Clínicas, Supermercados, Bancos, Limpieza Aeronáutica, Vehículos, Industrias y otros en general.

La empresa de limpieza Melclear tiene varios años de experiencia en el rubro de servicios, por lo que tiene prestigio en el ofrecimiento de sus servicios.

CAPÍTULO 5 DIAGNÓSTICO DE INVESTIGACIÓN

Antes de diseñar un proyecto, es necesario realizar una investigación que permita precisar las variables de la investigación, identificar los problemas centrales y, sus causas y efectos; centrar objetivos, y desarrollar un diagnóstico de las herramientas de investigación, para plasmar todo en el diseño de la propuesta de proyecto.

5.1. Operacionalización de variables

Las variables del presente proyecto son las siguientes:

-Variable independiente

Vulneración de Derechos Laborales de trabajadores en la ciudad de La Paz.

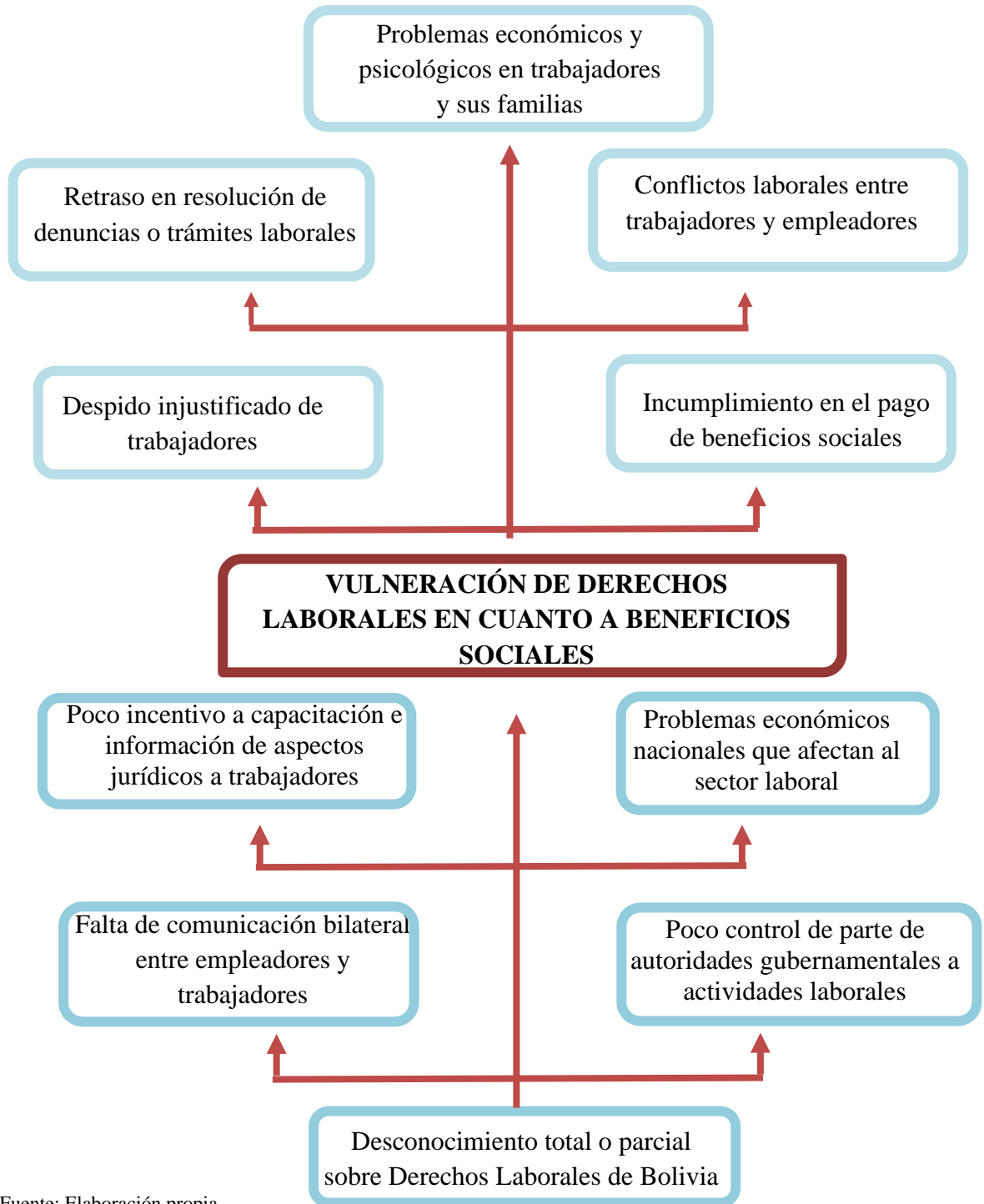
- Variable dependiente

Desconocimiento de Derechos Laborales sobre beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Melclear.

- Moderante

Es la Empresa de Limpieza Melclear, donde se desarrollan tanto las causas como el efecto.

5.1.1. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

En el árbol de problemas podemos identificar las causas que ocasionan el problema principal y que a su vez provocan efectos de los mismos en el estudio de la investigación. En la presente investigación el problema central es:

La vulneración de los Derechos Laborales, lo cual ocasiona que muchos trabajadores no puedan gozar del pago de esos beneficios, como aguinaldos, quinquenios, vacaciones, pago de indemnización o el pago de aportes a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Las causas de este problema central son:

- El desconocimiento de los Derechos Laborales que les corresponde a los trabajadores de Bolivia, que están enmarcadas en las Leyes de Trabajo, o Decretos modificatorios. La ignorancia de estas leyes, que causa que los trabajadores no defiendan sus derechos y se sometan a medidas como los despidos e incumplimiento en el pago de sus beneficios sociales.

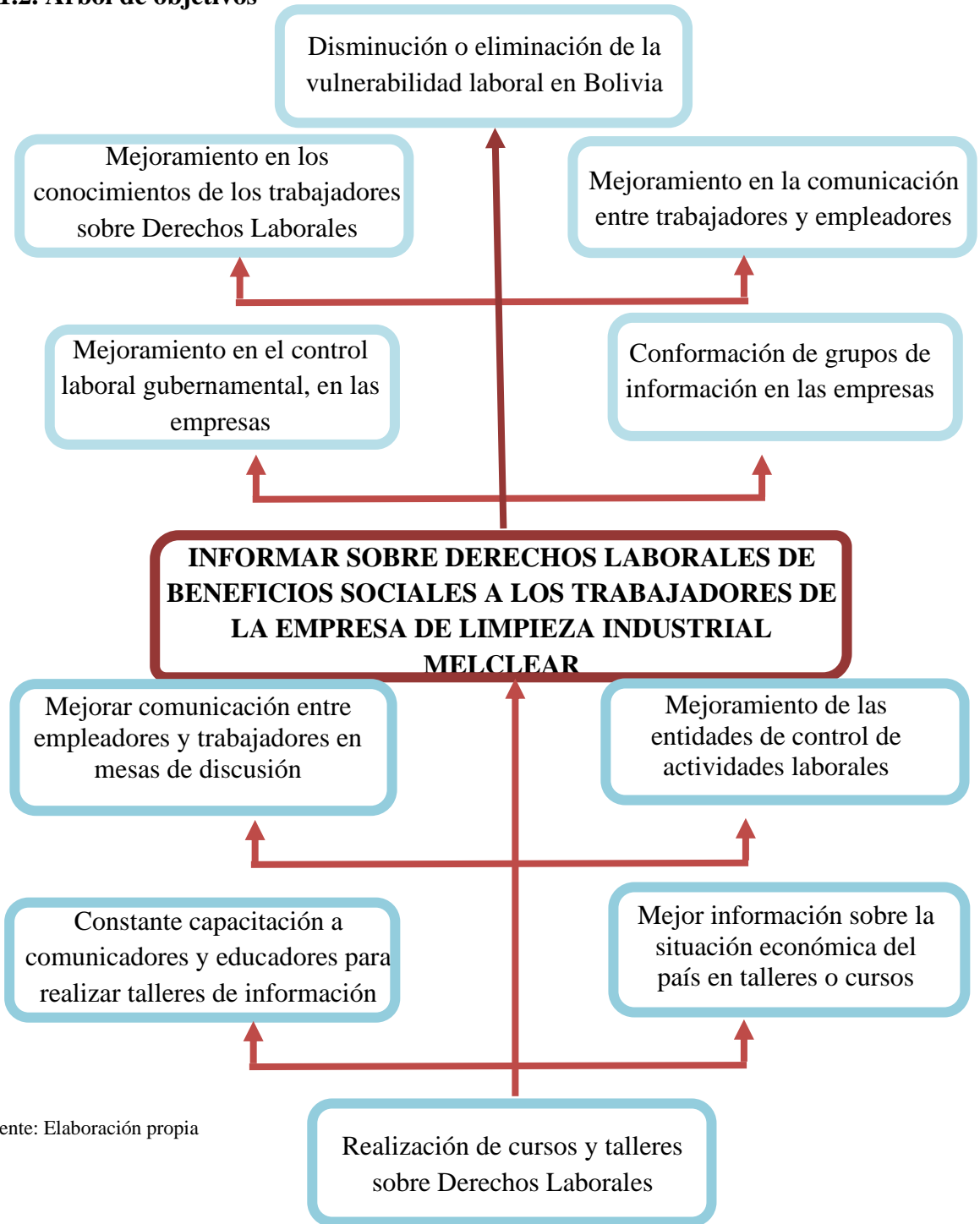
- Poco incentivo para la capacitación de los trabajadores sobre las leyes laborales, ya sea por falta de interés empresarial o por falta de medios y personal para realizarlos, lo que ocasiona que estos no sepan dónde acudir para sus reclamos, o no sepan el procedimiento para ese trámite

- La falta de comunicación entre empleadores y trabajadores, creando conflictos muchas veces irresolubles, que incluso llegan a la quiebra de la empresa o a despidos masivos y huelgas.

- El poco control de parte de las autoridades pertinentes como el Ministerio de Trabajo, provoca irregularidades en el manejo de sus trabajadores por las empresas.

- Los problemas económicos del país causan muchos problemas en las empresas, y al no poder solucionarlas, están recaen en los trabajadores; ya que muchos de ellos incluidos los trabajadores de la empresa Melclear, no tienen estabilidad laboral.

5.1.2. Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia

El árbol de objetivos tiene la finalidad de guiar en la realización del diseño de la propuesta en una investigación, en este caso del Proyecto de Grado. Estos objetivos, que son pequeñas propuestas de soluciones, se agrupan en un objetivo principal que respalda las metas que pretende cumplir el objetivo central, y que a su vez con respuestas a las propuestas. Es una guía para la investigación, en el desarrollo de la propuesta en el afán de cumplir esas metas.

El objetivo principal de la propuesta es el informar sobre sus Derechos Laborales sobre beneficios sociales, a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear; para que estos puedan defender sus derechos, y sepan cómo hacerlo en el momento de alguna irregularidad laboral.

Los objetivos propuestos para lograr las metas deseadas son las siguientes:

- La realización de cursos y talleres sobre normativa laboral de Derechos Laborales, con el afán de mejorar los conocimientos de los trabajadores, ya sea en cuanto a sus beneficios sociales, u otros aspectos de como salarios y seguridad laboral.
- La realización de mesas de discusión entre empleadores y trabajadores, para mejorar su relación laboral y democratizar soluciones en beneficio de ambos.
- La creación de cursos de parte del gobierno central, para capacitar sobre normas jurídicas laborales o de otra índole, a comunicadores y educadores en el afán de transmitir dichos conocimientos a sectores de la sociedad que lo necesiten y requieran. El piloto de la propuesta de este Proyecto de Grado, servirá para demostrar la eficacia o no de este tipo de emprendimientos.
- La creación dentro de las empresas, en este caso la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, de un grupo de trabajadores o administrativos, que continuamente informen sobre la situación de la empresa y la situación económica del país.

- El mejoramiento de las instituciones gubernamentales que regulan y controlan las actividades laborales de las empresas para evitar conflictos laborales preponderantes a la empresa y sus trabajadores. Esto no con el afán de penalizar a las empresas, sino de llamar la atención a los mismos para cumplir con sus responsabilidades.

5.2. Diagnóstico de los resultados de las herramientas de investigación

5.2.1. Observación participante

Para este trabajo de observación se usaron hojas de trabajo de campo, y la observación participativa directa de la postulante del Proyecto de Grado, Carla Shaila Pary Alave, que trabajo como operaria en la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, durante ocho meses de la gestión 2018, desde enero hasta agosto. En este período de observación, se logró el siguiente diagnóstico.

- Se pudo evidenciar el poco conocimiento de los Derechos Laborales que corresponden a cada trabajador de Bolivia. Muchos trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, pese a estar trabajando 5 a 8 años, no sabían sobre los beneficios sociales que les merecía.

- Existía poco interés de parte de los administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para informar sobre estos aspectos laborales, o acudir a instancias gubernamentales como el Ministerio de Trabajo, para solicitar información más detallada.

- Existía poco ánimo de parte de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para buscar información sobre los beneficios sociales o Derechos Laborales, tanto en el Ministerio de Trabajo, como en otros medios.

- Había descontento en los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, ante la falta de pagos de los beneficios sociales y el no poder solicitar una respuesta.

- Se evidenció una necesidad de información, de conocimiento sobre temas laborales, Derechos Laborales y otros aspectos, lo cual eran muy preocupantes para todos los trabajadores de la Empresa. (Ver anexo 1)

5.2.2. Diagnóstico de la encuesta

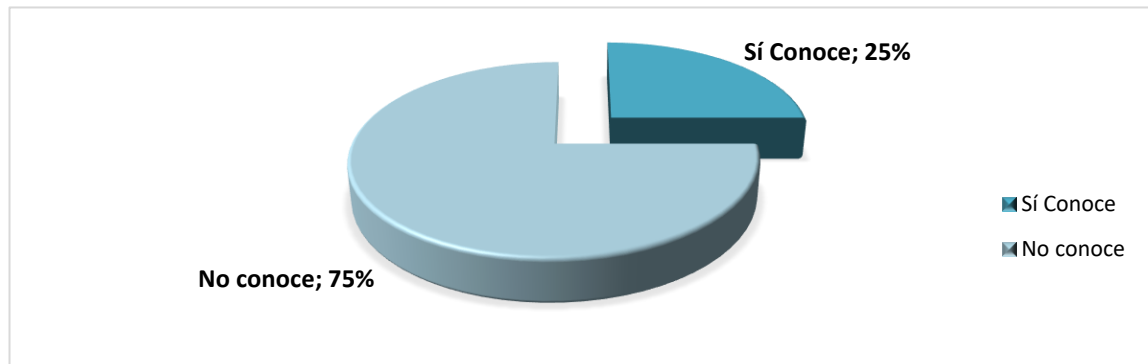
- Resultados de la encuesta

Para el diagnóstico del presente proyecto, se utilizó la encuesta en las 108 personas trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, que son la muestra elegida. Se realizó una encuesta de 30 preguntas, diferenciadas por temas de investigación, las cuales para el diagnóstico serán agrupadas por dichos temas.

Tema – Derechos Laborales

Gráfico N°2

Trabajadores Empresa de Limpieza Industrial Melclear: Conocimiento sobre sus Derechos Laborales

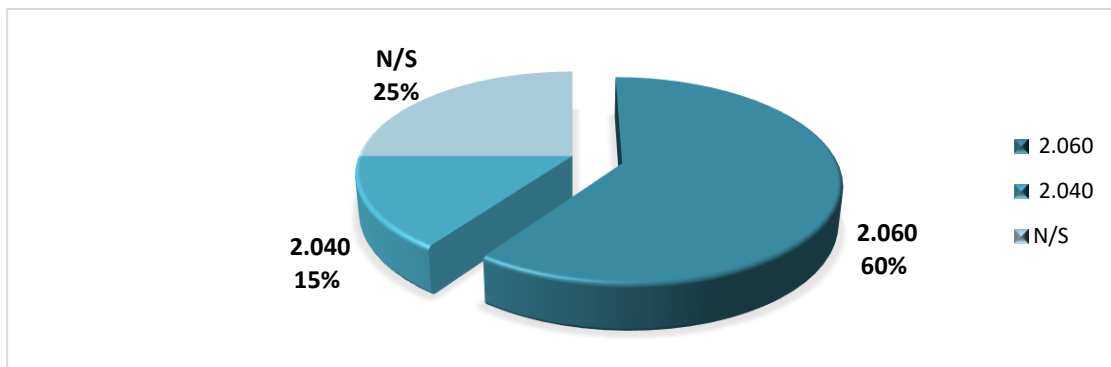


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

Según los datos que aporta el Gráfico N° 2, se conoce que el 75% de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear no tienen conocimientos sobre el tema, y el 25 % tiene un conocimiento superficial.

Gráfico N 3

Trabajadores Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre el salario mínimo nacional

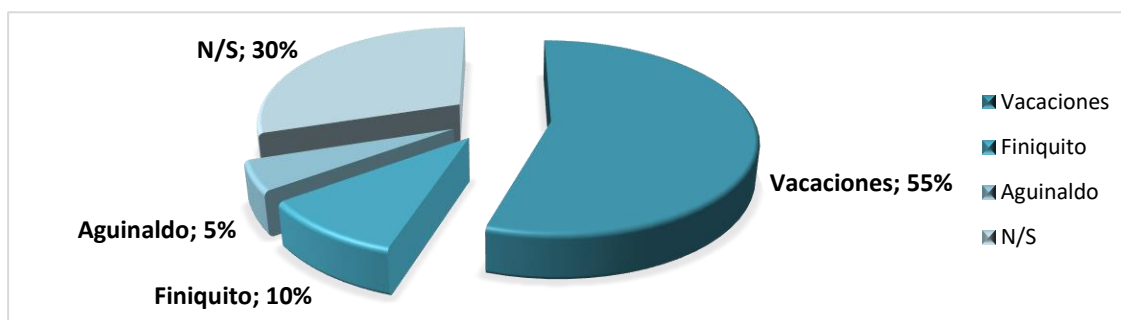


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

El gráfico N° 3 muestra que el 60 % de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, tiene conocimiento sobre el salario mínimo nacional pero incorrectamente, a partir del mes de mayo de 2019, concordando que era de 2060 Bs, y un 25% que indicó que no sabe, y un 15% se equivocó en la respuesta al marcar 2040 bs. El salario mínimo de esa gestión era del 2122 Bs.

Gráfico N° 4

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre algunos Derechos Laborales

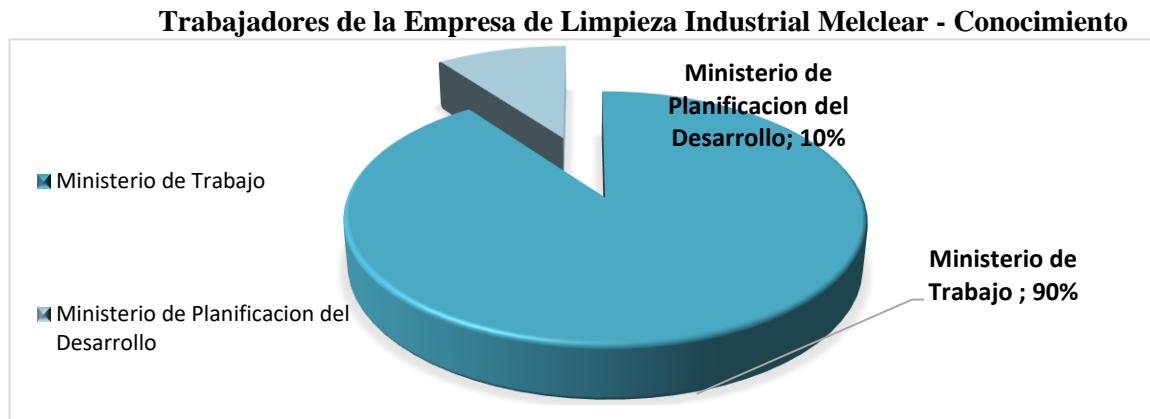


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

En lo que respecta a ese 25%, el gráfico N° 4 muestra que tiene un conocimiento superficial sobre los Derechos Laborales, mencionaron que conocen acerca de los

siguientes derechos: 55% sobre la vacación, 30 % salario mínimo nacional, el 10% sobre el finiquito y un 5% conoce sobre el aguinaldo.

Gráfico N° 5

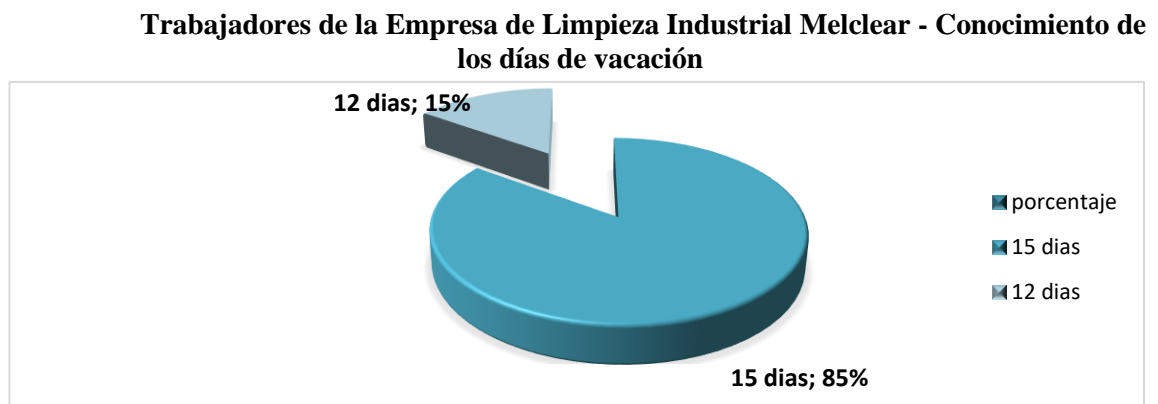


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

En lo que respecta al conocimiento sobre la institución que defiende y está a cargo de los Derechos Laborales, en el gráfico N° 5 se muestra que un 90% indicó que esta institución es el Ministerio de Trabajo, y el 10% el Ministerio de Planificación.

Tema – Beneficios sociales

Gráfico N° 6

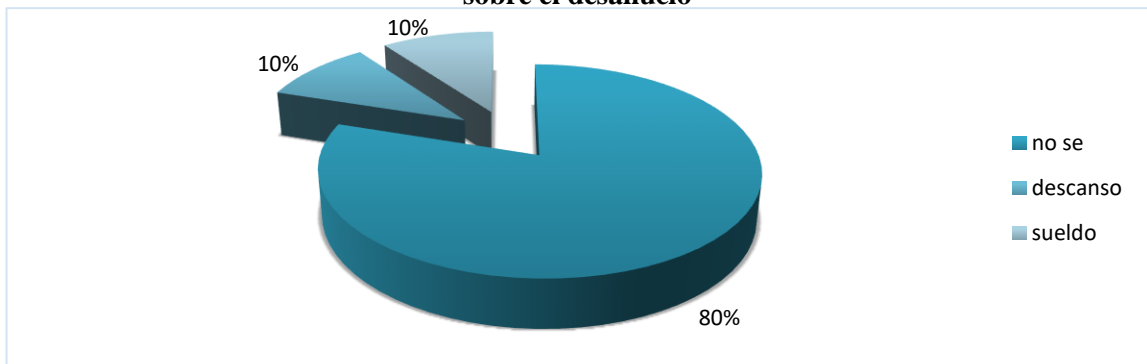


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

En el gráfico 6 se muestra que el 85% de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, respondió que son 15 días hábiles de trabajo, que corresponde a la vacación, y un 15% indicó que son 12 días.

Gráfico N° 7

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre el desahucio

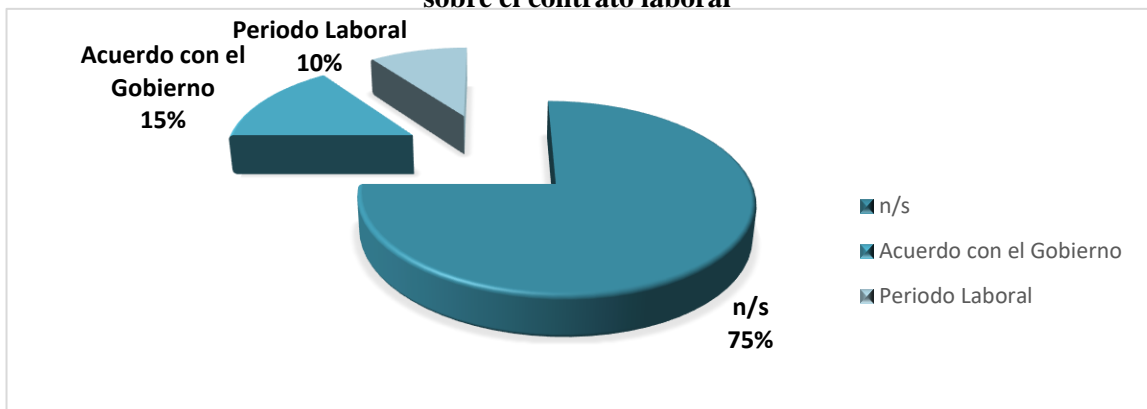


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

El gráfico N° 7 muestra que el 80% de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, indicó que no conoce acerca de este derecho, un 10% indicó que es el descanso y el otro 10% que es el sueldo.

Gráfico N° 8

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre el contrato laboral

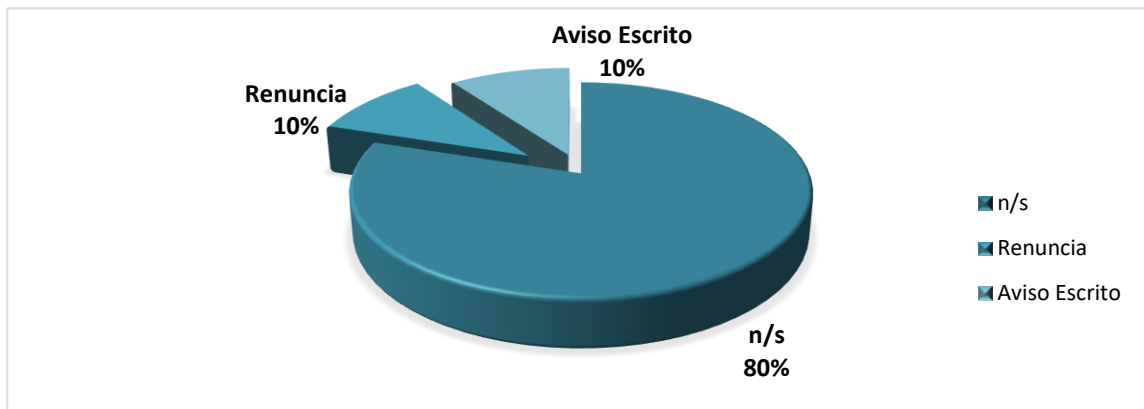


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

En el gráfico N° 8 se presenta que el 75 % de los trabajadores de la empresa de limpieza Melclear, no conoce sobre el contrato laboral, un 15% indica que es un acuerdo con el gobierno, y un 10% que es un periodo laboral.

Gráfico N° 9

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Conocimiento sobre la estabilidad laboral

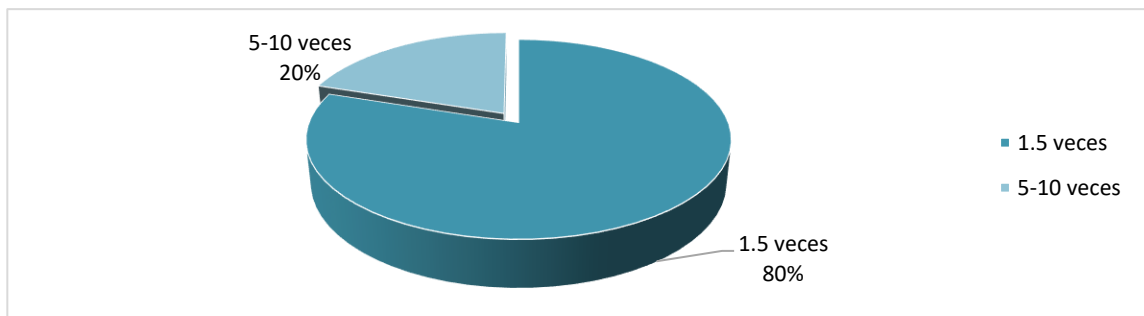


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

El gráfico N° 9 muestra que el 80% de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, no tiene conocimiento sobre el derecho a la estabilidad laboral, el 10% indica que es una renuncia, y otro 10% que es un aviso escrito.

Gráfico No 10

Trabajadores Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Exposición a vulneración de derechos laboral

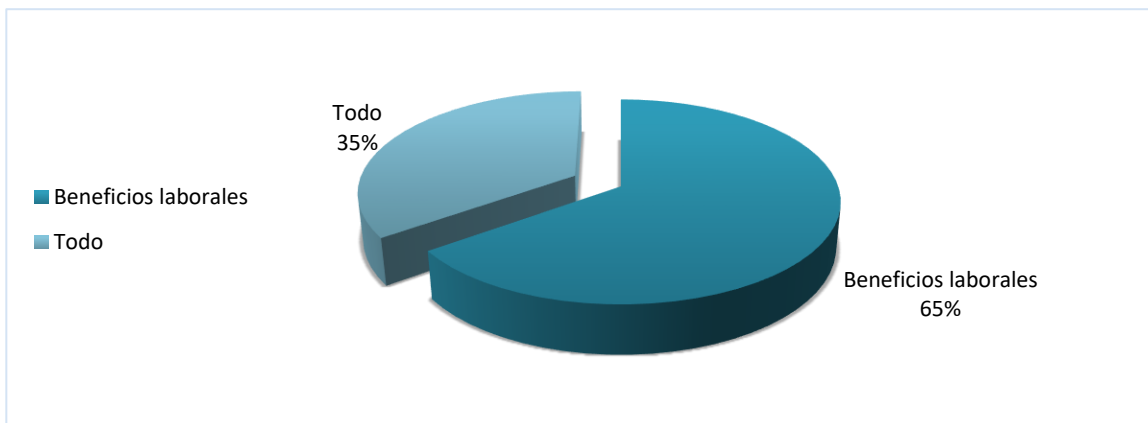


Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

El 80% de los trabajadores, se indica en el gráfico N° 10, que de acuerdo al conocimiento de los Derechos Laborales que tienen, de 1 a 5 veces sufrieron vulneración de sus derechos; y el 20 % de ellos dijeron que se les había vulnerado sus derechos de 5 a 10 veces.

Gráfico N° 11

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de interés en conocer más sobre Derechos Laborales



Fuente: Elaboración propia - Encuesta de diagnóstico, 2019.

En el gráfico N° 11, se muestra que el 65% de los trabajadores indicó que tiene mayor interés en conocer sobre los beneficios sociales que le corresponde y un 35% sobre todo lo que abarca el tema de los Derechos Laborales.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta para el diagnóstico del proyecto se puede observar lo siguiente:

- Un alto porcentaje de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear tiene un conocimiento superficial o nulo, sobre los Derechos Laborales de beneficios sociales, que las normas jurídicas de Bolivia, plantean.

- Pequeños porcentajes en todos los temas, demuestran que si bien hay trabajadores que conocen sobre algunas leyes, no es lo suficiente para poder aplicar dicho conocimiento en el momento en que lo requerían.

- Un alto porcentaje de 80%, de trabajadores afirmaron haber sido víctimas de vulneración de sus Derechos Laborales en la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, y otro porcentaje del 20% también lo fueron, pero menos veces.

Estos datos evidencian el poco conocimiento de los trabajadores sobre Derechos Laborales.

(Ver anexo 3)

5.2.3. Diagnóstico de las entrevistas

Se realizaron 25 entrevistas al azar e individuales a profundidad, a los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, esto para conocer un poco más sobre sus opiniones en cuanto a sus conocimientos sobre Derechos Laborales y sus experiencias personales.

Los aspectos más notables de estas entrevistas son las siguientes:

- La mayoría de los entrevistados tuvieron otras experiencias laborales, donde sus derechos fueron vulnerados al no pagarles sus beneficios sociales por despido. Además, firmaron documentos en los que, sin saberlo, renunciaban a sus derechos.

- Todos los entrevistados afirmaron tener poca información sobre lo que son los beneficios sociales, u otros Derechos Laborales. Algunos dijeron que conocían un poco más al escuchar sobre ellos en la televisión y la radio, sobre todo el aumento salarial, aguinaldo y vacaciones.

- De las personas que afirmaron haber tenido malas experiencias en otros trabajos, en los cuales no se les pago lo que les correspondía, solo uno de ellos dijo que fue a denunciar

al Ministerio de Trabajo, pero por no saber leer se enteró que había sido engañado al firmar un desistimiento.

- Algunos de ellos dijeron que se habían enterado un poco de los beneficios sociales por sus propios compañeros, quienes también desconocían sobre el tema.

- En la actual Empresa de Limpieza Industrial Melclear, si bien no se les informó o actualmente no se les informa sobre sus Derechos Laborales; la empresa trata de cumplir con lo establecido por ley, pero aún le falta una comunicación bilateral con sus trabajadores.

- Todos los entrevistados confirmaron su deseo de conocer más sobre sus propios Derechos Laborales, y poder defenderse apropiadamente en ello, apoyan una propuesta como la del presente proyecto, pueda ser implementada.

Las entrevistas, corroboran que el personal de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, no tienen conocimiento de los Derechos Laborales, o en algunos casos tienen un conocimiento leve y superficial del tema, a causa principalmente del tiempo limitado con el que cuentan, de la falta de información por parte de la administración de la empresa, y por parte de los medios e instituciones destinados a este tema; por ello no pueden exigir todo lo que les corresponde conforme la ley ampara.

CAPÍTULO 6 PROPUESTA COMUNICACIONAL “¡CONOCIENDO LOS DERECHOS LABORALES!”

La propuesta comunicacional informativa planteada es: ¡Conociendo los Derechos Laborales!, se centra en promover la participación de los trabajadores (as) en un espacio informativo y dinámico que genere confianza para mejorar el desarrollo integral de los mismos logrando un mejor desenvolvimiento en la sociedad. Esta estrategia con cimientos teóricos y conceptuales busca fortalecer el conocimiento de los Derechos Laborales, mediante un diálogo recíproco que permita a los trabajadores (as) integrarse de manera activa generando confianza en sí mismos.

Se aplicó una comunicación interactiva y transaccional, en un taller de investigación con la aplicación de mini medios alternativos; en la cual se pudo promover el interés a conocer más sobre sus propios derechos, y brindar dichos conocimientos necesarios para su propia defensa. Además, de que, con la prueba piloto, que es el taller investigativo, se tendrán datos sobre la efectividad de este tipo de emprendimientos, aplicando una investigación de observación cualitativa de evaluación.

Por lo tanto, a partir del diagnóstico y su análisis, la propuesta comunicacional tiene los siguientes puntos.

6.1. Objetivos de la propuesta comunicacional

6.1.1. Objetivo principal

Otorgar y fortalecer el conocimiento sobre los Derechos Laborales con un taller informativo y mini medios alternativos, en cuanto a beneficios sociales de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

6.1.2. Objetivos secundarios

- Establecer un acuerdo de apoyo con los dueños, supervisores, y operarios (as) en general, que trabajan actualmente en la empresa de limpieza Melclear, para esta actividad sobre la información de los Derechos Laborales.
- Diseñar el contenido, la dinámica y el funcionamiento de talleres informativos, como propuesta comunicacional, para fortalecer el conocimiento de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear sobre el contenido de los Derechos Laborales actuales.
- Elaborar material de apoyo, mini medios alternativos, para ampliar y fortalecer el conocimiento que tienen los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear sobre los Derechos Laborales.
- Establecer mecanismos de participación con los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, los administrativos de la empresa y el público general; para dar a conocer los Derechos Laborales a toda la gente que lo necesite y requiera.

6.2. Beneficiarios

La estrategia comunicacional: “Conociendo los Derechos Laborales”, se ejecutó en la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, de la ciudad de La Paz, donde se reconocen a los siguientes beneficiarios.

6.2.1. Beneficiarios primarios

El grupo de trabajadores (as) entre hombres y mujeres, adolescentes, personas mayores y jóvenes de entre 18 años de edad en adelante, que forman parte de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear desempeñando el trabajo de Limpieza Industrial.

6.2.2. Beneficiarios secundarios

- Familiares de los trabajadores de la empresa de limpieza.
- Dueño, gerente y supervisores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.
- Público asistente en general.

6.3. Sistematización de objetivos, metas y resultados

El cuadro de sistematización de los objetivos del proyecto, con las metas y resultados esperados, permite una guía para el cumplimiento de los objetivos de la propuesta comunicacional; que es la realización de los talleres informativos con su facilitación, diseño, material de apoyo y participación de beneficiarios. Esto también permite tener un orden en la observación participativa de evaluación en estos talleres investigativos.

Cuadro N° 3

Relación del objetivo general con las metas y resultados esperados de la propuesta

OBJETIVO GENERAL	METAS	RESULTADOS ESPERADOS
Promover el conocimiento sobre los Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales del Estado Plurinacional de Bolivia, con una propuesta comunicacional de información, a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear de la ciudad de La Paz; e influenciar en ellos la capacidad de defender sus Derechos Laborales.	Mejorar en un 85 % a 90 % los conocimientos actitudes, ejercicio y prácticas de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, sobre los Derechos Laborales, en cuanto a beneficios sociales, y la actualidad de la economía en Bolivia; con los talleres de información.	Que los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear a través de sus conocimientos, ejercicio, actitudes y prácticas, ejerzan sus Derechos Laborales, en cuanto a beneficios sociales.

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente cuadro realiza la relación de los objetivos específicos del proyecto con las metas y los resultados esperados, con la intervención de la propuesta. Esto para permitir definir las actividades a realizar para cumplir lo establecido en estos cuadros

Cuadro N° 4

Relación de objetivo específicos con las metas y resultados esperados de la propuesta

OBJETIVOS SECUNDARIOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS
<p>Lograr que los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, tengan conocimiento de los principales Derechos Laborales en materia de beneficios sociales, identificados en la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y otras disposiciones jurídicas.</p>	<p>Fortalecer los pocos conocimientos de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, y aumentar los mismos sobre las normas jurídicas laborales propias del Estado Plurinacional de Bolivia.</p>	<p>Que los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear tengan conocimientos precisos y amplios sobre las normativas jurídicas de Bolivia: Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, otras leyes y decretos actuales relacionados con derecho laboral.</p>
<p>Promover mayor interés en conocer y defender sus Derechos Laborales, plasmados en la Constitución Política del estado, Ley General del Trabajo y otras disposiciones jurídicas; en los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.</p>	<p>Lograr una predisposición e interés en los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para su búsqueda de información y conocimientos de la normativa jurídica laboral de Bolivia.</p>	<p>Mayor participación de parte de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, no solo en estos talleres ´propuestos por este proyecto de grado, sino en otras actividades de formación general avaladas por instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, etc.</p>
<p>Coadyuvar a que los propietarios, gerente general y supervisores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, tengan la predisposición de cumplir e informar sobre los Derechos Laborales con los que cuenta cada trabajador (a) de su empresa, para cumplir con sus obligaciones, según la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo, entre otras disposiciones jurídicas.</p>	<p>Mejorar en un 75 a 80 % la relación laboral entre trabajadores, propietarios y administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para buscar soluciones democráticas, justas y pacíficas de conflictos laborales individuales y grupales.</p>	<p>Conformación de mesas de discusión laboral entre trabajadores, propietarios y administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, avalados tanto por la empresa como instituciones gubernamentales de control laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia.

6.4. Etapas y fases de la propuesta comunicacional “¿Conociendo los Derechos Laborales!”

Para la presente Propuesta comunicacional del este Proyecto de Grado, se tienen etapas en la intervención, también actividades que se desarrollaron en la intervención (talleres informativos), y desarrollo de temas de cada taller de la intervención.

6.4.1. Etapas del desarrollo de la intervención

Para esta intervención se tiene cuatro etapas en la realización de la intervención de la propuesta, las cuales son las siguientes:

Cuadro N° 5

Etapas de la intervención

ETAPAS	EXPLICACIÓN
Primera Etapa: Planificación de la intervención	Se realiza la planificación del material para la intervención, además de la planificación de la logística de la misma (ambientes, mobiliario, refrigerios, material de logística).
Segunda Etapa: Preparación de la intervención con la Prueba Piloto “Conociendo más de los Derechos Laborales”	Se realiza la preparación y diseño del material para la intervención (trípticos, cartillas, panel de información, exposición de temas), la logística para todas las actividades de la intervención.
Tercera Etapa: Realización de la intervención	Realización de los cinco talleres informativos, de la feria informativa, de la mesa redonda, y de la despedida de la intervención (apthapi).
Cuarta Etapa: Análisis de resultados y redacción del informe final	Se realiza el análisis de los resultados de las evaluaciones de los talleres, las observaciones participativas de campo de la intervención.

Fuente: Elaboración propia

6.4.2. Fases de la intervención

Esta propuesta comunicacional tiene tres fases para lograr los cometidos de los objetivos del proyecto, las cuales están divididas por las características cualitativas del accionar de cada una. Con esto se pretende lograr el apoyo suficiente para mejorar los conocimientos de los beneficiarios de la propuesta.

Cuadro N° 6

Fases de la intervención

N°	FASES	OBJETIVO
1	Informativa	Informar sobre los Derechos Laborales mediante charlas y talleres informativos, a los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear; para de esta manera puedan utilizar sus conocimientos en la defensa de sus Derechos Laborales.
2	Sensibilización	Mejorar las actitudes e interés de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, mediante el ejercicio de actividades recreacionales, educativas, actividades de camaradería entre ellos y otros beneficiarios
3	Propositiva	Mediante reuniones evaluativas, de conclusiones y sugerencias; percibir el grado de influencia que esta propuesta comunicacional presenta.

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro anterior se expone de manera conjunta las fases de la presente propuesta comunicacional, las cuales tienen actividades por fases que pretenden cumplir con los objetivos, metas y productos esperados de la propuesta; y, a su vez cumplir con los objetivos del presente Proyecto de Grado.

En el siguiente cuadro se especifican las actividades realizadas en la intervención, por fases. Además, de apoyarlo con el objetivo de cada una de ellas.

Cuadro N° 7

Especificación de actividades por fases

FASES	ACTIVIDADES	OBJETIVO
Informativa	5 talleres informativos, en grupos de 30 personas	Informar a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear sobre sus Derechos Laborales.
	Feria expositiva e informativa	Informar a los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear y al público asistente en general sobre los Derechos Laborales.
Sensibilización	Convivencia para el intercambio de experiencias	Sensibilizar a los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear sobre la importancia del conocimiento pleno de sus Derechos Laborales.
	Mesas redondas	Responder a todas las dudas y preguntas que puedan surgir a lo largo de los talleres mismos que no pudieron ser respondidas en su debido momento.
Propositiva	Realización de una evaluación general	Evaluación general sobre el conocimiento de los Derechos Laborales una vez terminados los talleres y feria
	Convivencia Final	Una despedida entre todos (as) los participantes del proyecto a fin de compartir un refrigerio y cualquier aporte en observaciones, opiniones, sugerencias o acotaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Como se expone en el cuadro, la primera fase está conformada por cinco talleres informativos y la feria expositiva, considerando que la difusión de información es un proceso fundamental para el conocimiento y ejercicio de los Derechos Laborales por parte de los involucrados. En la etapa de sensibilización se tiene una convivencia para el intercambio de experiencias y una mesa redonda; se la realiza para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia del tema y que además conozcan las experiencias de sus compañeros, y con ello responder las dudas que se tenga al respecto. Finalmente, en la

tercera fase se tiene la realización de una evaluación general, ello para conocer cuánto se ha aprendido sobre el tema, y la convivencia final, para una grata despedida.

6.5. Plan de medios para la propuesta comunicacional

Los materiales de apoyo son importantes para lograr la objetividad de la estrategia comunicacional pues su implementación es el canal para llevar el mensaje, y, además, permite el involucramiento y aceptación del grupo de estudio. En ese sentido, la estrategia comunicacional, ¡Conociendo los Derechos Laborales!, se desarrolló con el uso de los siguientes medios: Cartillas informativas, trípticos, panel de información, videos, presentación en power point y juegos didácticos.

6.5.1. Cartillas informativas

Cada taller informativo contó con su respectiva cartilla, se realizaron en total 5 talleres informativos, por lo tanto, cada trabajador participante de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear contó con una cartilla de acuerdo al taller asistido. Cabe resaltar que todas las cartillas cuentan con una evaluación al finalizar el mismo, esto para evaluar el aprendizaje de cada taller. Como un mini medio de comunicación alternativo, la cartilla sirve de guía en el proceso informativo de cada taller, además de ser un resabio de lo aprendido para ser consultado en otras oportunidades.

Ilustración N° 7

Ejemplo de cartilla



Fuente: <https://www.google.com/search>

6.5.2. Trípticos

Fuera de las cartillas, se les repartieron trípticos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, ello para mejorar el conocimiento del tema, y responder las dudas que tengan. Este tríptico es institucional y proveniente del gobierno central, como una forma de equiparar la información proveniente de una institución jurídicamente competente en el área laboral. Un ejemplo un tríptico institucional de ello es el siguiente:

Ilustración N° 8

Ejemplo de un tríptico institucional



Fuente: <https://www.google.com/search>

6.5.3. Panel de información

Se realizó un panel de información. Esta principalmente es una herramienta para que, en los días de reunión, y pago en la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, cuando se reúne la mayoría, puedan leer sobre el tema de los Derechos Laborales mientras esperan su turno en la sala de espera.

Ilustración N° 9

Ejemplo de un panel de información



Fuente: <https://www.google.com/search>

6.5.4. Videos

En los talleres, además de la información que se brindó a los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, se mostraron diferentes videos sobre el tema en cuestión, para la mejor comprensión. Esto con el fin de no realizar las charlas informativas de manera lineal y monótona y pueda existir diversidad de información visual. Estos videos fueron proporcionados por el Ministerio de Trabajo.

Ilustración N° 10

Representación gráfica de videos informativos



Fuente: <https://www.google.com/search>

6.5.5. Juegos didácticos

Para que los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear puedan motivarse y relajarse al momento de las charlas informativas, se hizo uso de diferentes juegos didácticos, unos 10 a 15 minutos para de esta manera pueda tener mayor eficacia los talleres informativos que se realizaran posterior a ello.

Ilustración N° 11

Ejemplo de juegos didácticos



Fuente: <https://www.google.com/search>

6.6. Delimitación de temas de los talleres informativos

Los temas que se desarrollaron en los talleres informativos de la Propuesta comunicacional se establecieron a partir del diagnóstico y su posterior análisis, donde se determinó el grado de conocimiento que tienen los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear sobre Derechos Laborales, y las necesidades de conocimiento de los mismos. Estos temas son los siguientes:

- Vulneración de los Derechos Laborales.
- Constitución Política del Estado.
- Reglamento de la Ley General del Trabajo.
- Beneficios Sociales.
- Instancias de denuncia en casos de vulneración de los Derechos Laborales.

El desarrollo de estos temas, se dieron en el transcurrir de 5 talleres informativos, los cuales se detallan a continuación.

6.6.1. Primer taller informativo: Vulneración de los Derechos Laborales

La primera actividad a realizar es el primer taller informativo, el cual toca el tema de la vulneración de los Derechos Laborales en Bolivia. Como primer punto importante, se menciona sobre qué es derecho, luego sobre el Derecho Laboral y sobre el tema en cuestión a nivel Bolivia y La Paz.

Cuadro N° 8

Primer taller informativo

TEMAS CENTRALES	SUB TEMAS	MATERIALES
Derechos Laborales	Qué es Derecho Laboral, de dónde viene la palabra y qué derechos sociales existen.	-Planillas de registro impresas en hojas bond tamaño carta -Bolígrafos -Mesas de apoyo
Vulneración de los Derechos Laborales en Bolivia	Qué porcentaje de vulneración de Derechos Laborales a nivel Bolivia hay, en qué rubros.	-sillas -Proyector -Pizarra -Laptop -Video referencial
Vulneración de los Derechos Laborales en La Paz	Cuáles son los casos más recurrentes de vulneración de Derechos Laborales en la ciudad de La Paz.	-Boletín informativo N° 1

Fuente: Elaboración Propia

6.6.2. Segundo taller informativo: Constitución Política del Estado

Es necesario que los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, comprendan los Derechos Laborales que tienen a partir de la Constitución Política del Estado, que es la ley principal de Bolivia, en donde a partir de ella es posible comprender mejor las demás normativas legales. Se hace referencia a los temas centrales, sub temas y materiales de apoyo con los que contará el tercer taller informativo.

Cuadro N° 9**Cuadro de temas del segundo taller informativo**

TEMAS CENTRALES	SUB TEMAS	MATERIALES
Constitución Política del Estado	Qué es la Constitución Política del Estado, breve historia, en que se basa, cual es la que actualmente se utiliza.	-Planillas de registro impresas en hojas bond tamaño carta -Bolígrafos -Mesas de apoyo -Sillas -Proyector -Pizarra -Laptop
Derechos Laborales a partir de la CPE	Qué artículos de la CPE son los referentes a los Derechos Laborales actuales en Bolivia.	-Video referencial -Boletín informativa N° 2
Otras normas y leyes que protegen al trabajador boliviano.	A partir de la CPE que normas y leyes más protegen los derechos de los trabajadores	

Fuente: Elaboración Propia

6.6.3. Tercer taller informativo: Reglamento de la Ley General del Trabajo

En este tercer taller se expone lo más requerido por los trabajadores, que es conocer la Ley General del Trabajo, poniendo énfasis en los beneficios sociales y otros derechos sociales. A continuación, se presentan los temas centrales, sub temas y materiales de apoyo en relación al tercer taller informativo.

Cuadro N° 10**Cuadro de temas del tercer taller informativo**

TEMAS CENTRALES	SUB TEMAS	MATERIALES
Ley General del Trabajo	Qué es la Ley General del Trabajo, breve historia, en qué se basa, cuál es la actual.	-Planillas de registro impresas en hojas bond tamaño carta -Bolígrafos -Mesas de apoyo

Derechos Laborales a partir de la Ley General del Trabajo	Qué derechos tiene el trabajador (a) a partir de la Ley General del Trabajo.	-sillas -Proyector -Pizarra -Laptop -Video referencial -Cartilla informativa N° 3
-Ejercicio de los Derechos Laborales	Como ejercer estos Derechos Laborales	

Fuente: Elaboración Propia.

6.6.4. Cuarto taller informativo: Beneficios sociales

En el cuarto taller se expone sobre los derechos de beneficios sociales que un trabajador en Bolivia debe recibir según la Ley General del Trabajo. A continuación, se presentan los temas centrales, sub temas y materiales de apoyo en relación al cuarto taller informativo.

Cuadro N° 11

Cuadro de temas del cuarto taller de información

TEMAS CENTRALES	SUB TEMAS	MATERIALES
Beneficios Sociales	Cuáles son, cómo calcular, cuál es el plazo.	-Planillas de registro impresas en hojas bond tamaño carta -Bolígrafos
Beneficios Sociales de los trabajadores en Bolivia)	Qué beneficios tienen los trabajadores en Bolivia	-Mesas de apoyo -Sillas -Proyector -Pizarra
-Ejercicio de los beneficios sociales	Cómo ejercer los beneficios sociales.	-Laptop -Video referencial -Cartilla informativa N° 4

Fuente: Elaboración Propia

6.6.5. Quinto taller informativo: Instancias de denuncias en caso de vulneración laboral

Todas las personas que tengan conocimiento de hechos de vulneración en contra de los Derechos Laborales, están en la obligación de denunciarlos ante el Ministerio de Trabajo. Conocer como sigue el proceso en esta institución, es de vital importancia para los trabajadores. Finalmente se presenta el último cuadro de temas centrales, sub temas y materiales de apoyo en relación al quinto taller informativo.

Cuadro N° 12

Cuadro de temas del quinto taller informativo

TEMAS CENTRALES	SUB TEMAS	MATERIALES
Ministerio de Trabajo	Ubicación, cuáles son los objetivos de esta institución, misión, visión, breve historia de la misma.	-Planillas de registro impresas en hojas bond tamaño carta -Bolígrafos -Mesas de apoyo
Tareas del Ministerio de Trabajo	Cuáles son las principales tareas del Ministerio de Trabajo, en cuestión de los Derechos Laborales.	-Sillas -Proyector -Pizarra -Laptop -Video referencial
Denuncia ante el Ministerio de Trabajo, sobre vulneración y violación de los Derechos Laborales.	Cuál es el procedimiento que sigue una denuncia sobre la violación o vulneración de los Derechos Laborales	-Cartilla informativa N° 5

Fuente: Elaboración Propia

6.7. Otras actividades (feria expositiva, mesa redonda y convivencia final)

6.7.1. Feria expositiva e informativa

Posterior a los talleres informativos se realizó una feria informativa y expositiva con el apoyo de instituciones encargadas del control laboral como el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. La misma buscó socializar los conocimientos expuestos en los talleres informativos, y compartidos por los mismos trabajadores de la Empresa de

Limpieza Industrial Melclear, en afán de interactuar con otras personas con un interés similar.

Para esta feria informativa se tuvieron las siguientes actividades:

- Repartición de material didáctico sobre normativa jurídica laboral y procesos de denuncia en casos de vulneración laboral.
- Exposición de temas referentes a normativa jurídica laboral, por parte de invitados del Ministerio de Trabajo y otras instancias de control laboral.
- Juegos y concursos didácticos para una pequeña evaluación de los conocimientos propios o adquiridos de la feria.
- Breves espacios de discernimiento y camaradería.

Se buscó apoyo tanto del Ministerio de Trabajo, como del Gobierno Municipal, en cuestión de carpas, mesas, sillas y banners de propaganda.

6.7.2 Mesa redonda

Antes de la finalización de todas las actividades programadas, está la realización de una mesa redonda; la cual tiene la función de reunir a todos los participantes de los talleres informativos para una discusión pedagógica sobre los conocimientos adquiridos, experiencias laborales, sugerencias, opiniones, valoraciones sobre toda esta propuesta comunicacional y conclusiones necesarias a todo este proceso.

La mesa redonda es un espacio para compartir ideas sobre un tema en específico, en donde se da una comunicación transaccional entre los investigadores y los actores de la investigación. Es una actividad enriquecedora de retroalimentación de ideas, opiniones y conclusiones.

Esta mesa redonda se realizó en instancias de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para facilitar a los trabajadores en su asistencia y comodidad.

6.7.3. Convivencia final

Como última actividad programada dentro del proyecto se tiene la convivencia final con los trabajadores (as) participantes de la investigación y la propuesta comunicacional. Esta convivencia fue tanto de agradecimiento a su participación, y como un puente de acercamiento entre los trabajadores, propietarios y administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear; en la concretización de una mejor relación comunicativa, democrática y efectiva.

Esta convivencia fue realizada en la sala de reuniones y el patio de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para comodidad y familiaridad de los participantes a la misma.

6.8. Seguimiento y evaluación de la propuesta comunicacional

Cada acción implementada en la propuesta comunicacional fue acompañada de un seguimiento, mediante un monitoreo constante que permitió verificar la efectividad de las actividades planificadas y también los inconvenientes que pudieran afectar negativamente los objetivos del proyecto.

Para el seguimiento oportuno se tuvo previsto realizar un pequeño cuestionario escrito al finalizar cada taller, donde los participantes de la intervención compartieron sus experiencias y dudas; y finalmente el análisis de datos al finalizar el proyecto. Estas técnicas permitieron la evaluación de las diferentes actividades realizadas a lo largo del mismo.

Mediante el seguimiento y la evaluación se logró responder a los objetivos de la propuesta comunicacional, determinando el grado de asimilación obtenida por el grupo de estudio sobre la temática del derecho laboral. De esa manera se conoció cuál fue el nivel de influencia del proyecto en los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

6.9. Presupuesto de la propuesta comunicacional del Proyecto de Grado

Para el presupuesto del proyecto, se tomaron en cuenta los gastos para la intervención y la realización del material.

CONCEPTO	UNIDAD	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL, COSTO (Bs.)
Gastos de la Prueba piloto -Taller informativo				
Impresión de cartillas informativas	Unidades	4 Bs	250 unidades	1.000
Realización del panel informativo	Por panel	50	1 panel	50
Compra de material de escritorio (taller informativo)	Por paquetes y unidades por cinco días.	- Hojas paquete 25 Bs. - Bolígrafos caja 15 Bs. - Papel de colores unidad 2 bs. - Cuadernos unidad 10 Bs. - Papel resma unidad 1 Bs.	- Hojas (1 paquete). - Bolígrafos (3 cajas). - Papel de colores (25 unidades). - Cuadernos (10 unidades). - Hojas resmas papel bond (50 unidades).	270
Contratación de equipo de Data show	Por día	100	5 días	500
Refrigerio	Por 5 días	- Galletas (bolsa 5 bs) - Refrescos (botella 12 bs) - Sándwiches (3 bs por unidad)	- Galletas (2 bolsas). - Refresco (4 botellas) - Sándwiches (35 Unidades)	815
Gastos de la Prueba piloto -Feria informativa				
Pago de transporte de carpas, mesas y sillas (Feria Informativa)	Por un día	Un traslado en camioneta 70 bs	Traslado por ida y vuelta.	140
Pago a moderadores (Feria informativa)	Por día	300 Bs	Pago a tres moderadores	900

Refrigerios	Por un día	- Refresco (Botella 12 bs) - Galletas (paquete 5 bs)	- Refresco botellas. 10 - Galletas paquetes. 30	180
Gastos de la Prueba piloto - Apthapi				
Refrigerios	Por un día	- Refresco (Botella 12 bs).	- Refresco botellas. 24	288
Otros gastos del proyecto				
Fotocopias	Por unidad	0.10 ctvs. fotocopia.	50 unidades	5
Impresiones	Por unidad.	0,20 ctvs. Por impresión	1200 unidades	240
Anillados	Por unidad	8 bs por encuadernado	6 anillados	48
TOTAL				4.436 Bs

Fuente: Elaboración propia

6.10. Cronograma de actividades de la propuesta comunicacional

Este cronograma es de diez meses, pero durante los talleres informativos, solo se desarrollarán un taller por mes empezando desde mayo hasta septiembre, por ser fechas previas que la administración de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear propusieron. El total del cronograma es desde abril del 2019 a enero del 2020.

MESES	ABR		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEM.				OCTUBR E				NOVIEM.				DICIEM.				ENERO 2020			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Etapa 1: Lecturas y síntesis de los textos CPE y LGT																																						
<i>Tarea 1.1.: Realización de los modelos de las cartillas</i>	X																																					
<i>Tarea 1.2.: Diseño de las cartillas informativas</i>		X																																				
Etapa 2: Preparación de los talleres informativos																																						
<i>Tarea 2.1: Envío de cartas a los dueños de la empresa "Melclear"</i>			X																																			
<i>Tarea 2.2: Averiguar ambientes para realizar talleres</i>			X																																			
<i>Tarea 2.3: Preparación del grupo para dictar los talleres</i>				X																																		
Etapa 3: Realización de los talleres, feria informativa;																																						

7.11. Plan de acción de la propuesta comunicacional

A continuación, un cuadro resumen de las etapas a desarrollar en el plan de acción:

“CONOCIENDO SOBRE LOS DERECHOS LABORALES”						
ETAPAS: Actividades	META	TIEMPO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Etapas 1: Planificación de la intervención						
Planificación y diseño de las cartillas informativas.	-Concretización de las cartillas informativas.	Una semana	- Diseño finalizado de las cartillas informativas para la Prueba piloto,	- Documento de diseño digital en Word.	- Carla Pary Alave -Konrad Melendrez Callizaya	-Recursos Propios
Gestión de trípticos y apoyo del Ministerio de Trabajo.	- Confirmación de la colaboración del Ministerio de Trabajo.	Una semana	- Cartas de solicitud de apoyo con trípticos e información, u otros, a el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.	- Cartas respuesta a la solicitud de apoyo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.	- Carla Pary Alave -Konrad Melendrez Callizaya	-Recursos propios
Etapas 2: Preparación de la intervención						
Preparación y Planificación de la Prueba piloto “Conociendo sobre los Derechos Laborales”.	- Confirmación del apoyo de los administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Confirmación de los espacios o ambientes donde se desarrollará la prueba piloto.	Tres semanas	-- Envío de cartas a los propietarios y gerente de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear. - Envío de cartas a los administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear solicitando espacios.	- Cartas respuesta de los propietarios y Gerente de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear. - Cartas respuesta a las solicitudes de ambientes.	- Carla Pary Alave -Konrad Melendrez Callizaya	-Recursos Propios

	- Concretización de la preparación de los encargados de capacitación en los talleres informativos de la prueba piloto.		- Prácticas de capacitación sobre los temas de la propuesta.	- Guías de capacitación de cada facilitador.		
Etapas 3: Realización de la intervención						
Realización de la Prueba Piloto “Conociendo sobre los Derechos Laborales”.	- Preparación de ambientes y material para los talleres informativos -Impresión de cartillas informativas y recojo de trípticos del Ministerio de Trabajo. -Realización de los talleres informativos, feria expositiva y educativa, mesa redonda y convivencia final.	Dieciséis semanas	- Sala de reuniones de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear ya preparada para las actividades del piloto, junto al material de escritorio y digital. - 200 unidades de cartillas informativas ya impresas, y 100 unidades de trípticos del Ministerio de Trabajo, ya recogidas. - Realización de los talleres informativos, feria expositiva, mesa redonda y convivencia final.	- Carta de autorización de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear para la realización de las actividades del piloto. - Factura de la impresión de las cartillas y carta de otorgación de los trípticos. - Videos y fotografías de las actividades de la Prueba piloto.	- Carla Pary Alave -Konrad Melendrez Callizaya - Andrea Colque (apoyo)	-Recursos propios - Recursos del Ministerios de Trabajo, Empleo y Previsión Social -Recursos propio de las instituciones donadoras.

Etapa 4: Análisis de resultados y redacción del informe final						
Análisis de la información, evaluaciones y datos numéricos de la Prueba Piloto “Conociendo sobre los Derechos Laborales”.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y análisis de pruebas de los talleres informativos. - Tabulación de datos cuantitativos y cualitativos. - Registro de datos. 	Cuatro semanas	Datos y respuestas registradas en la base de datos u ordenador.	<ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones del análisis de datos - Gráficos muestra de datos cuantitativos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Carla Pary Alave -Konrad Melendrez Callizaya 	-Recursos Propios
Redacción del informe final del Proyecto de Grado.	Primer Borrador del informe final del proyecto de Grado.	Cuatro semanas	Primer Borrador del informe final del proyecto de Grado enviado a revisión.	Primer Borrador del informe final del proyecto de Grado impreso.	<ul style="list-style-type: none"> -Carla Pary Alave -Konrad Melendrez Callizaya 	-Recursos propios

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 7 PRUEBA PILOTO

7.1. Ejecución de la prueba piloto

La prueba piloto de la propuesta Comunicacional “¡Conociendo los Derechos Laborales!” del presente proyecto de grado, se desarrolló en el transcurso de diez meses, desde la planificación del mismo hasta el desarrollo de las diferentes actividades programadas. La ejecución de la prueba piloto estuvo a cargo de los integrantes del presente proyecto: Carla Shaila Pary Alave y Konrad Jhony Melendrez Callizaya, el cual contó con el apoyo de facilitadores para la realización efectiva del proyecto y la población de la investigación, que son los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

Primeramente, se inició con la investigación cualitativa del tema del Proyecto para realizar el diagnóstico correspondiente, y así obtener datos que permitan el diseño y la planificación de la prueba piloto presentado en la Propuesta Comunicacional. La prueba piloto es la expresión de la propuesta que el presente proyecto desarrolló.

7.1.1. Diseño y planificación de la prueba piloto

Como primera instancia se determinó a los facilitadores de la prueba piloto, para la ejecución de la propuesta comunicacional, luego se planificó la designación de las funciones de capacitadores y coordinadores de los talleres; además, de la planificación de los lugares requeridos para llevar a cabo la prueba piloto.

7.1.1.1. Planificación con facilitadores de la prueba piloto

- Gerente general y demás personal administrativo de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear

Se logró una reunión con el gerente y propietario de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para poder explicarle los motivos de este proyecto de grado y la propuesta. Después de varias conversaciones se logró el permiso y el compromiso de apoyo al proyecto, como una forma de inter comunicación entre el personal administrativo y los trabajadores de base.

Se realizó una reunión informativa sobre los Derechos Laborales a partir de la CPE y LG.T. con el jefe, gerente y supervisores de la empresa, logrando la comprensión e importancia de la difusión de los mismos. Posteriormente se coordinó el cronograma para realizar los talleres informativos, mesas redondas y la feria expositiva dirigida a los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

- Coordinadores del Ministerio de Trabajo

Se logró obtener el apoyo del Ministerio de Trabajo bajo el incentivo del Lic. Joaquín Sandoval, encargado de la parte de comunicación del Ministerio de Trabajo, quien afirmó que es necesario este tipo de proyectos por la cantidad de denuncias acerca de la vulneración de los Derechos Laborales, principalmente en este rubro de trabajo.

Este apoyo se dio en la facilitación de coordinadores y capacitadores para la feria informativa, además de material didáctico (trípticos y videos).

7.1.1.2. Coordinación de los talleres

Por la cantidad de personas que comprenden los talleres, se vio necesario contar con una persona más de apoyo, a parte de los postulantes y desarrolladores de la prueba piloto, para la realización de los mismos. Considerando además que la mayor parte de los trabajadores son mujeres y tienen hijos (as) en su mayoría menores de edad, que vienen con ellas, y en algunos casos no les dejan concentrarse y prestar toda la atención necesaria a los talleres informativos. Es por esta razón, que se logró contar con el apoyo de la Srta.

Andrea Colque, quien se desempeña como enfermera pediatra, quien colaboró prestando atención a los pequeños que asistían a los diferentes talleres.

7.1.1.3. Planificación de los talleres

En esta etapa se coordinó una reunión con los supervisores y encargados del personal de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, quienes están a cargo de grupos de trabajo enviados a diferentes instituciones o empresas.

Se decidió realizar la prueba piloto con 30 personas de la Empresa, lo cual se coordinó con los supervisores encargados de los grupos. Para la prueba piloto se trabajó con el personal de limpieza del Órgano Judicial y del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras, por ser los dos grupos con más personal de la empresa, las edades oscilan de entre 18 a 65 años.

En dicha reunión se explicó el objetivo de la propuesta comunicacional para reforzar el conocimiento de los trabajadores (as) sobre los “Derechos Laborales” en el marco de la Constitución Política del Estado y la Ley General del trabajo, en cuanto a beneficios sociales; obteniendo una respuesta favorable por parte de los supervisores del personal de limpieza y la aceptación de la colaboración del grupo para realizar la intervención. Se coordinó fechas, horarios y espacios para la ejecución del proyecto de acuerdo al tiempo disponible de los trabajadores y los supervisores.

Con la autorización para la ejecución de la prueba piloto del proyecto se estableció el siguiente cronograma para los talleres informativos.

Cuadro N° 13**Cronograma de talleres de la intervención**

N° DE TALLERES	ESPACIO	PÚBLICO	FECHA	TIEMPO (Aprox.)	CAPACITADORES
1°	Sala de reuniones de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.	Trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear	22/05/2019	90 min	Pary Alave Carla
2°			22/06/2019	90 min.	Melendrez Callizaya Konrad.
3°			22/07/2019	90 min.	Pary Alave Carla y Callizaya Konrad
4°			22/08/2019	90 min.	Pary Alave Carla
5°			22/09/2019	90 min.	Pary Alave Carla y Callizaya Konrad

Fuente: Elaboración propia.

7.1.2. Determinación y elaboración del material de apoyo didáctico

Los materiales de apoyo didáctico fueron elaborados con contenido mixto entre texto e imagen, para lograr captar la atención de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear. Estas fueron las cartillas informativas, el panel informativo, los trípticos y la presentación en data show.

7.1.2.1. Cartillas informativas

Las cartillas informativas realizadas fueron hechas en hojas de tamaño 29,7 x 21 cm, doblado en tres como tríptico. Lo cual permitió añadir una mayor cantidad de textos y gráficos. Los cuales son accesibles y sencillos de elaborar.

- El material fue elaborado en hojas blancas con imagen de colores.

- En la primera plana se hizo la presentación de la institución para lo cual se realiza el proyecto, Universidad Mayor de San Andrés, y se implementa la imagen de un trabajador, con un signo de interrogación, cuestionando si tiene conocimiento sobre sus Derechos Laborales.

- En su interior se describe conceptos clave para obtener conocimiento sobre los diferentes temas a desarrollarse, en este caso sobre los Derechos Laborales a partir de la Ley General del Trabajo, en cuanto a los beneficios sociales con los que cuentan. Cabe resaltar que cada taller cuenta con su respectiva cartilla dependiendo al tema que se abordará en el taller.

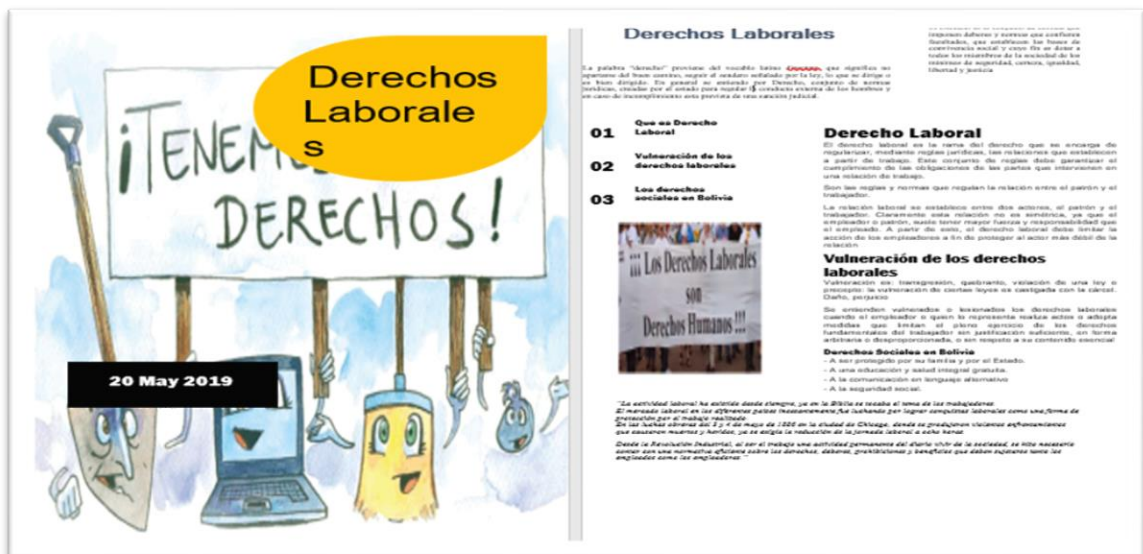
- Este material fue repartido al grupo durante la ejecución del taller.

- En total son cinco cartillas con los temas presentados para cada taller, los cuales son:

Vulneración de los Derechos Laborales, Constitución Política del Estado, Reglamento de la Ley General del Trabajo, Beneficios Sociales, e instancias de denuncia en casos de vulneración de los Derechos Laborales. (Ver anexo 4)

Ilustración N° 12

Cartilla de intervención



Fuente: Elaboración propia.

7.1.2.2. Trípticos

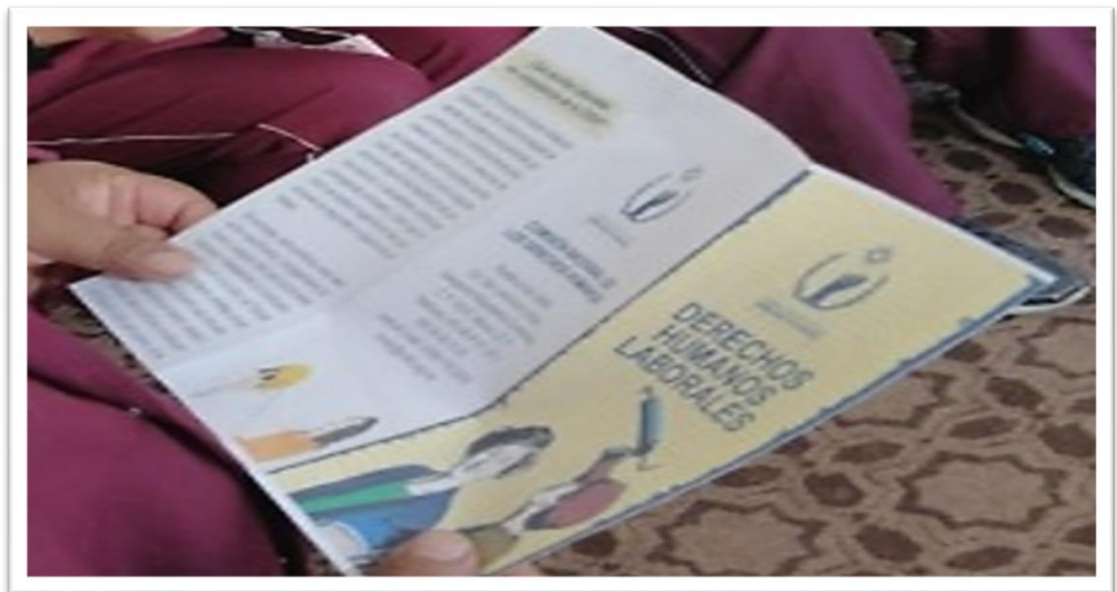
El tríptico para las actividades del piloto, fueron las proporcionadas por el Ministerio de Trabajo con la información necesaria al respecto.

- Este es un papel impreso del tamaño de 21 x 14 cm, que se distribuyó directamente de mano en mano a las personas de la prueba piloto.

- Los trípticos fueron repartidos a los trabajadores (as) de la empresa, a los encargados de grupo, supervisores, gerente, jefe y público en general que se encontraba presente en los talleres informativos. **(Ver anexo 4)**

Ilustración N° 13

Tríptico de la intervención



Fuente: Elaboración propia.

7.1.2.3. Panel de informaciones

Este panel de información fue elaborado para exponer información importante y resumida sobre los Derechos Laborales de los trabajadores, que es el mismo tema expuesto en los talleres informativos.

- Fue elaborado en un cuadro de colores llamativos de 1.30 m. x 1 m., se realizó este trabajo en base a plasto formo, con colores llamativos.

- El mismo se acomodó en la sala de reuniones de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, con el fin de que todos (as) los que pasen por esa sala puedan observar e informarse. (Ver anexo 4)

Ilustración N° 14

Panel informativo de la intervención



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

7.1.3. Talleres informativos de la prueba piloto

7.1.3.1. Primer taller informativo: Vulneración de los Derechos Laborales

Este primer taller informativo fue introductorio para la realización del piloto, en el mismo se siguió lo planificado en la propuesta comunicacional.

- Se tocaron los temas de la vulneración de los Derechos Laborales tanto en Bolivia como en la ciudad de La Paz.

- Para la presentación general se utilizó un juego didáctico llamado “Con que animal te identificas y por qué”. Este juego consiste en formar una media luna, y los facilitadores ponen las cartas de diferentes animales en la mesa, esto con el fin de que cada uno, cuando le toque su turno, pueda levantar una carta con un respectivo animal, se presente e indique porque se identifica con el animal que escogió; y así todos van realizando su presentación personal hasta llegar al último, esto con el fin de generar mayor confianza.

- Se usaron cartillas informativas con contenido introductorio de la vulneración de los Derechos Laborales, las cuales fueron complemento para la exposición del tema y de los subtemas, acompañado de una presentación en Power Point.

- Se ofreció un refrigerio como un breve descanso, para organizar la segunda parte de la exposición.

- Finalizando el primer taller, los expositores hicieron preguntas para conocer el grado de conocimiento adquirido por los trabajadores (as) como una retroalimentación del taller, y a la respuesta correcta se la premió con golosinas.

Ilustración N 15

Fotografía del primer taller de la intervención



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 14

Resumen del primer taller informativo

OBJETIVO DEL TALLER	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	RESPONSABLES
Dar a conocer el contexto de la vulneración de los Derechos Laborales en Bolivia y la ciudad de La Paz.	Charla introductoria y distribución del material elaborado.	Se organizó a los participantes en una ronda para iniciar con la presentación personal, siguiendo con la explicación del material informativo. Se concluyó la sesión con preguntas sobre el conocimiento de los Derechos Laborales, con carácter introductorio para ingresar al contexto.	Cartillas Informativas.	Melendrez Callizaya Konrad Jhony y Carla Pary
	Dinámica "Con qué animal te identificas y por qué".	Consistió en realizar una media luna y poner en la mesa principal, dibujos de diferentes animales: caballo, león, conejo, águila, etc., y que cada uno saque un animal y que indique al momento de su presentación con que animal se identifica cuáles serían sus argumentos, para de esta manera se puedan conocer todos.	Cartas con animales, sillas y una mesa	Melendrez Callizaya Konrad y Carla Pary
	Presentación de un video de apoyo al tema.	Este video fue presentado para apoyar visualmente la exposición y permitir un descanso a los expositores; además de incentivar a los participantes con imágenes visuales.	Video digital presentado con Data show	Melendrez Callizaya Konrad y Carla Pary
	Anotación de la evaluación y participación.	Los investigadores tomaran nota de los aportes y/u opiniones que tuvieron los participantes.	Cuaderno, bolígrafo y grabadora.	Melendrez Callizaya Konrad y Carla Pary

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 15

Programa del primer taller informativo

PROGRAMA	
LUGAR: Sala de reuniones Melclear FECHA: 22 DE MAYO DE 2019	
DURACIÓN: 2 HORAS	
17:00	Registro de Participantes
INTRODUCCIÓN AL TALLER	
17:10	Bienvenida a los participantes (Juego didáctico de presentación)
17:15	Presentación general del taller: -Objetivo del taller -Ideas centrales
DESARROLLO DE LOS TEMAS CENTRALES	
17:40	Derecho
17:50	Derecho Laboral
18:05	Vulneración de los Derechos Laborales a nivel Bolivia y La Paz.
18:15	Receso y Repartición de las cartillas y refrigerio
SEGUNDA PARTE	
18:30	Video referencial:” Vulneración de los derechos en Bolivia.” por Rosa Fernández 2018
CONCLUSION DEL TALLER	
18:40	Evaluación del taller
18:50	DESPEDIDA

Fuente: Elaboración propia

7.1.3.2 Segundo taller informativo: Derechos Laborales a partir de la Constitución Política del Estado

En este segundo taller informativo, se expusieron los temas y subtemas sobre la Constitución Política del Estado, para lo cual se siguió el mismo procedimiento del anterior taller.

- Se presentó el respectivo taller, y se realizó nuevamente la dinámica de presentación con las cartas de animales. Esto para permitir que los participantes del taller se conozcan mejor después del primer taller. Cabe recalcar que por decisión de los propios trabajadores se estableció el horario de un taller por mes, dado que por sus obligaciones tenían poco tiempo para asistir.

- Se desarrollaron los temas y subtemas de la Constitución Política del Estado, con respecto a los artículos que corresponden al Derecho Laboral, para lo cual se usaron las cartillas informativas propios del taller.

- También se ofreció un refrigerio de descanso en medio del taller, en la que se aprovechó para comentar de lo aprendido.

- Se presentó un video informativo sobre el trabajo en Bolivia, el cual tiene como función incentivar la curiosidad de los trabajadores (as).

Ilustración N° 16

Fotografía del segundo taller de la intervención



Cuadro N° 16

Resumen del segundo taller informativo

OBJETIVO DEL TALLER	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	RESPONSABLE
Dar a conocer los Derechos Laborales de la Constitución Política del Estado.	Charla sobre los Derechos Laborales a partir de la CPE con la repartición de las cartillas informativas con contenido general de la misma.	<p>Se organizó a los participantes en una ronda para iniciar con la presentación personal, siguiendo con la explicación del contenido del material informativo.</p> <p>Se desarrolló el taller informativo con la exposición del tema apoyado por dispositivos en data show.</p> <p>Se concluye la sesión con preguntas sobre el conocimiento de los Derechos Laborales.</p>	Distribución de Cartillas informativas	Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary
	Dinámica “La papa caliente”.	Consiste en formar una media luna con las sillas, se forma con un papel inservible una pelota con papel, el mismo comienza con la primera que se encuentre en el lugar, para posteriormente pasar al del lado, indicando que la papa (el bolo y papel) está caliente. caliente, hasta que uno de los facilitadores indique ahí, el que se queda con el bolo responde la pregunta sobre el tema en cuestión	Hola de papel, mesa y sillas	Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary
	Se toma nota de los resultados.	Los facilitadores tomaran nota de los aportes y/u opiniones que tengan los participantes	Cuaderno, bolígrafo y grabadora.	Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary

Fuente: Elaboración propia.

Al igual que el primer taller, también se tiene un programa para la ejecución de las actividades del taller.

Cuadro N° 17

Programa del segundo taller informativo

PROGRAMA	
LUGAR: Sala de reuniones Melclear FECHA: 22 DE JUNIO DE 2019	
DURACIÓN: 1 HORA Y MEDIA	
17:00	Registro de Participantes
17: 15	Presentación general del taller - Objetivo del taller - Ideas centrales
DESARROLLO DE LOS TEMAS CENTRALES	
17:20	Constitución Política del Estado
17:30	Derechos Laborales de acuerdo a la Constitución Política del Estado
17:40	Otras normas laborales que protegen al trabajador (a) boliviano
17:55	Receso y Repartición de las cartillas y refrigerio
SEGUNDA PARTE	
18:05	Video referencial: “El mundo del trabajo en Bolivia”
CONCLUSION DEL TALLER	
18:15	Evaluación del taller
18:30	DESPEDIDA

Fuente: Elaboración propia.

7.1.3.3. Tercer taller informativo: Derechos Laborales a partir de Ley General del Trabajo

En este taller se explica el contenido de la Ley General del Trabajo en cuanto a beneficios sociales. La temática es desarrollada con el uso de material de apoyo, cartillas

informativas, que son repartidos al inicio de la sesión y una actividad didáctica llamada: “la papa caliente”.

- Las cartillas informativas fueron repartidas al inicio de la sesión, con contenido sobre los Derechos Laborales en el marco de la Ley General del Trabajo en cuanto a los beneficios sociales. Esta cartilla cuenta también la frase para la sensibilización y apropiación del tema “Conociendo más de los Derechos Laborales”.

- El juego didáctico fue implementado para la participación y evaluación de lo aprendido. Se utiliza el juego de la “papa caliente”, que consiste en formar una media luna con las sillas. Se forma con un papel inservible un bolo con papel que representara la papa, el mismo comienza con la primera que se encuentre en el lugar, para posteriormente pasar al de a lado, indicando que la papa (el bolo y papel) está caliente, caliente, hasta que uno de los facilitadores indique ahí, el que se queda con el bolo responde la pregunta sobre el tema en cuestión

- También se presentó un video sobre la Ley General del Trabajo, a modo de incentivo para tener mayor conocimiento sobre los derechos del trabajador.

Ilustración N° 17

Fotografía del tercer taller de la intervención



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 18

Resumen del tercer taller informativo

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	RESPONSABLES
<p>Dar a conocer los Derechos Laborales, resaltando la parte de los beneficios sociales, a partir de la Ley General del Trabajo</p>	<p>Charla sobre los Derechos Laborales a partir de la LGT repartición de las cartillas informativas con contenido general de la Ley general del trabajo.</p>	<p>Se organiza a los participantes en una ronda para iniciar con la presentación personal, siguiendo con la explicación del contenido del material informativo.</p> <p>Se concluyó la sesión con preguntas sobre el conocimiento de los Derechos Laborales, con carácter introductorio para ingresar al contexto.</p>	<p>Distribución de Cartillas informativas</p>	<p>Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary</p>
	<p>Dinámica “La papa caliente”.</p>	<p>Consiste en formar una media luna con las sillas, se forma con un papel inservible una pelota con papel, el mismo comienza con la primera que se encuentre en el lugar, para posteriormente pasar al del lado, indicando que la papa (el bolo y papel) está caliente. caliente, hasta que uno de los facilitadores indique ahí, el que se queda con el bolo responde la pregunta sobre el tema en cuestión</p>	<p>Hola de papel, mesa y sillas</p>	<p>Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary</p>
	<p>Se toma nota de los resultados.</p>	<p>Los facilitadores tomaron nota de los aportes y/u opiniones que tengan los participantes</p>	<p>Cuaderno, bolígrafo y grabadora.</p>	<p>Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary</p>

Fuente: Elaboración propia.

El programa de actividades de este tercer taller es el siguiente:

Cuadro N° 19

Programa del tercer taller informativo

PROGRAMA	
LUGAR: Sala de reuniones Mollear FECHA: 22 DE JULIO DE 2019	
DURACIÓN: 1 HORA Y MEDIA	
17:00	Registro de Participantes
INTRODUCCIÓN AL TALLER	
17: 15	Presentación general del taller -Objetivo del taller -Ideas centrales
DESARROLLO DE LOS TEMAS CENTRALES	
17:20	Ley General del Trabajo
17:30	Derechos Laborales de acuerdo a la Ley General del Trabajo
17:40	Ejercicio de los Derechos Laborales
17:55	Receso y Repartición de las cartillas y refrigerio
SEGUNDA PARTE	
18:05	Video referencial: “Ley general del trabajo y sus reglamentaciones” autor: Lic. Gerardo Peredo Lazcano
CONCLUSION DEL TALLER	
18:15	Evaluación del taller
18:30	DESPEDIDA

Fuente: Elaboración propia.

7.1.3.4. Cuarto taller informativo: Beneficios sociales

En este cuarto taller se siguió el mismo procedimiento de los anteriores talleres, con la diferencia de que el tema sobre los beneficios sociales, fue expuesto con mayor detalle; además de prácticas para calcular los mismos.

- Se presentó el taller explicando el tema a desarrollar, además de hacer un breve recordatorio de lo expuesto en los anteriores talleres. Se usó un juego didáctico “siguiendo la corriente”, para repasar lo aprendido anteriormente
- Se realizaron algunas prácticas de cálculo de beneficios sociales, según la reglamentación y procedimientos de la Ley General de Trabajo.
- Se expuso el tema de beneficios sociales, con más detalle apoyando el mismo con diapositivas que mostraban ejemplos de cálculo de beneficios.
- También se ofreció un refrigerio, para aprovechar el descanso y repartir las cartillas a todos los presentes.
- Se presentó en un video explicativo de la realidad actual en Bolivia sobre la vulneración de los Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales.

Ilustración N° 18

Fotografía del cuarto taller de la intervención



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 20

Resumen del cuarto taller informativo

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	RESPONSABLE
Dar a conocer los Derechos Laborales, resaltándola parte de los beneficios sociales, sus conceptos y su aplicabilidad.	Charla sobre los Derechos Laborales de los beneficios sociales que todo trabajador boliviano debiera gozar.	Después de la presentación del tema se comenzó con la exposición del tema. Se concluyó la sesión con preguntas sobre el conocimiento de los Derechos Laborales y beneficios sociales y práctica en el cálculo de beneficios sociales.	Distribución de Cartillas informativas	Melendrez Callizaya Konrad Jhony y Carla Pary
	Dinámica “Siguiendo la corriente”.	Esta dinámica sirve para compartir conceptos y colaborar para recordar los mismos. Una persona comenzó con el concepto de Ley, y luego la siguiente persona debía continuar con lo que sabía y así a todos les llegaba el turno para completar el concepto con lo aprendido.	Mesa y sillas	Melendrez Callizaya Konrad Jhony y Carla Pary
	Se toma nota de los resultados.	Los facilitadores tomaran nota de los aportes y/u opiniones que tengan los participantes	Cuaderno, bolígrafo y grabadora.	Melendrez Callizaya Konrad Jhony y Carla Pary

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 21

Programa del cuarto taller informativo

PROGRAMA	
LUGAR: Sala de reuniones Melclear FECHA: 22 DE AGOSTO DE 2019	
DURACIÓN: 1 HORA Y MEDIA	
17:00	Registro de Participantes
INTRODUCCIÓN AL TALLER	
17: 15	Presentación general del taller -Objetivo del taller -Ideas centrales
DESARROLLO DE LOS TEMAS CENTRALES	
17:20	Beneficios Sociales
17:30	Beneficios Sociales para los trabajadores (as) en Bolivia
17:40	Ejercicio de los Beneficios Sociales
17:55	Receso y Repartición de las cartillas y refrigerio
SEGUNDA PARTE	
18:05	Video referencial: “Los beneficios Sociales, una lucha constante”
CONCLUSION DEL TALLER	
18:15	Evaluación del taller
18:30	DESPEDIDA

Fuente: Elaboración Propia.

7.1.3.5 Quinto taller informativo: Instancias de denuncia en casos de vulneración de los Derechos Laborales

En este último taller, se habló sobre las formas en que se vulneran los Derechos Laborales, y como debían proceder los trabajadores en esos casos. Se mencionó y recomendó a que

instituciones se debía acudir para denunciar o informarse con mayor detalle sobre el tema en cuestión.

- Se comenzó el taller con la presentación del último tema, y se repasó un poco lo expuesto hasta ese momento. Para ello se utilizó la dinámica “sigue la corriente” para realizar el repaso.

- Se expuso el último tema sobre vulneración laboral, y que procedimientos seguir para poder realizar las denuncias o informarse al respecto.

- Se repartieron las cartillas informativas, junto al refrigerio, a manera de descanso e intercambio de opiniones.

- Se finalizó el taller con un agradecimiento a todos los participantes y una invitación a las demás actividades posterior a la prueba piloto.

Ilustración N° 19

Fotografía del quinto taller de la intervención



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 22

Resumen del quinto taller informativo

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	RESPONSABLE
Dar a conocer las diferentes maneras de vulneración laboral, y los procedimientos para denunciarlas.	Charla sobre las maneras de vulneración laboral. Explicación de los procedimientos e instituciones que la regulan.	Se presentó el último tema de los talleres informativos. Se hizo un breve repaso de lo aprendido anteriormente.	Distribución de Cartillas informativas	Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary
	Dinámica "Siguiendo la corriente".	Esta dinámica sirve para compartir conceptos y colaborar para recordar los mismos. Una persona comenzó con el concepto de Ley, y luego la siguiente persona debía continuar con lo que sabía y así a todos les llegaba el turno para completar el concepto con lo aprendido.	Mesa y sillas	Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary
	Se toma nota de los resultados.	Los facilitadores tomaran nota de los aportes y/u opiniones que tengan los participantes	Cuaderno, bolígrafo y grabadora.	Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary
	Despedida final de los talleres informativos	Los organizadores y postulantes del presente Proyecto de Grado agradecieron a los participantes y se despidieron de los talleres.	Invitación digital a las siguientes actividades del piloto	Melendrez Callizaya Konrad Jhony Y Carla Pary

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente es el programa del quinto taller informativo.

Cuadro N° 23

Programa del quinto taller informativo

PROGRAMA	
LUGAR: Sala de reuniones Melclear FECHA: 22 DE SEPTIEMBRE DE 2019	
DURACIÓN: 1 HORA Y MEDIA	
17:00	Registro de Participantes
INTRODUCCIÓN AL TALLER	
17: 15	Presentación general del taller -Objetivo del taller -Ideas centrales
DESARROLLO DE LOS TEMAS CENTRALES	
17:20	Ministerio de Trabajo
17:30	Tareas del Ministerio de Trabajo
17:40	Denuncias ante el Ministerio de Trabajo
17:55	Receso y repartición de las cartillas y refrigerio
SEGUNDA PARTE	
18:05	Video referencial sobre el Ministerio de Trabajo
CONCLUSION DEL TALLER	
18:15	Evaluación del taller
18:30	DESPEDIDA

Fuente: Elaboración Propia.

7.1.4. Realización de la feria expositiva

Posterior a los talleres informativos se realizó una feria informativa y expositiva en la plaza de Pacajes- Caluyo, misma que queda ubicada en el Distrito 4 de la ciudad de El Alto. La misma contó con el apoyo del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social,

la presencia de la docente guía, facilitadores enviados por el ministerio, los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Melclear y el público en general.

- El mobiliario necesario, como carpas, mesas y sillas, además de un amplificador lo prestó el Ministerio de Trabajo, como apoyo a este emprendimiento para la población en general.

- Los trabajadores de la Empresa participaron como expositores en algunas carpas, a modo de transacción de capacitados a capacitadores. Fue una práctica para repasar los conocimientos adquiridos en los talleres informativos.

- Se contó con facilitadores y docente guía del Ministerio de Trabajo, como una colaboración para ampliar otros datos sobre la normativa laboral en la ciudad y el país.

- Se repartieron los trípticos y boletines donados por el Ministerio de Trabajo a todos (as) los participantes y el público en general.

Para lo cual se tuvo el siguiente programa:

Cuadro N° 24

Programa de la feria expositiva

PROGRAMA	
LUGAR: Plaza Pacajes- Caluyo FECHA: 22 DE OCTUBRE DE 2019	
DURACIÓN: 4 HORAS	
09:00	Acto de inauguración y bienvenida a los asistentes
09:15	Presentación de los facilitadores
09:30	Repartición del material de parte del Ministerio de Trabajo: folletos, trípticos, etc.
09:45	Exposición por parte del Lic. Espinoza Fernando Especialista en el tema sobre Derechos Laborales
10:15	Realización de un concurso en base al conocimiento sobre lo expuesto
10:30	Siguiente exposición por parte del Lic. Chura.
11:00	Preguntas realizadas por parte del público a los especialistas en el tema.
11:30	Palabras de agradecimiento por parte del docente guía y del grupo
12:00	CIERRE DE LA FERIA INFORMATIVA

Fuente: Elaboración Propia.

Ilustración N° 20

Fotografía de la feria expositiva de la intervención



Fuente: Elaboración propia.

7.1.5. Mesa redonda de participación

Se realizó una mesa redonda, en la cual se respondieron ciertas dudas que tenían los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, además en la primera parte se les explicó sobre las diferentes actividades que se realizaron para el proyecto. En la segunda parte de esta última sesión de la prueba piloto, se realizó un pequeño compartimiento con todos (as) los participantes, para de esta manera concluir la prueba, de manera satisfactoria.

Es importante mencionar que en esta parte se repartieron al igual que en los anteriores talleres las dos correspondientes cartillas, a las personas que no hubiesen recibido su ejemplar.

Ilustración N° 21

Fotografía de la mesa redonda de la intervención



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 25

Resumen de la mesa redonda

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	RESPONSABLE
Realizar una mesa redonda entre todos (as) los participantes de la prueba piloto para responder las dudas existentes más un compartimiento final	Responder las dudas que hubiesen surgido, en los talleres, sobre el tema de Derechos Laborales.	Alrededor de una mesa se acomodó a todos los participantes, sentados en sus respectivas sillas, para que ellos (as) puedan responder las dudas que hubiesen surgido con la realización de los talleres.	Distribución de Cartillas informativas a rezagados	Melendrez Callizaya Konrad Jhony y Carla Pary
	Compartimiento final, con golosinas	En esta parte, del compartimiento final entre todos, se quedó, que cada uno por su parte debe traer alguna golosina, para poder compartir con todos, trajeron de todo; galletas, gelatina, dulces, pastelitos, etc., con ellos se repartieron las diferentes golosinas a todo el grupo participante, y también a los facilitadores, agradeciendo su participación.	Diferentes golosinas.	Melendrez Callizaya Konrad Jhony y Carla Pary
	Se toma nota de los Resultados y evaluación.	Los facilitadores tomaron nota de los aportes y/u opiniones que tengan los participantes.		Melendrez Callizaya Konrad Jhony y Carla Pary

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente es el programa de dicha actividad.

Cuadro N° 26

Programa de la mesa redonda de la intervención

PROGRAMA	
LUGAR: Sala de reuniones Melclear FECHA: 30 DE NOVIEMBRE DE 2019	
DURACIÓN: 1 HORA Y MEDIA	
17:00	Registro de Participantes
INTRODUCCIÓN A LA MESA REDONDA	
17: 15	Presentación de la mesa redonda -Objetivo de la mesa redonda -Ideas centrales
DESARROLLO DE LOS TEMAS CENTRALES	
17:20	Exposición verbal de las experiencias vividas en las actividades
17:30	Exposición de algunas dudas finales por parte de los operarios (as) de la empresa
17:40	Respuesta a las dudas que se tengan
17:55	Receso y Repartición del refrigerio
SEGUNDA PARTE	
CONCLUSION DEL TALLER	
18:15	Evaluación de la mesa redonda
18:30	DESPEDIDA

Fuente: Elaboración propia

7.1.6. Convivencia final

Esta convivencia se realizó en dependencias de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, en la cual se trabajó el proyecto. Misma en la que se realizó un “apthapi

tradicional” de convivencia entre trabajadores, los miembros del grupo, además de los supervisores y dueños de la empresa, quienes apoyaron el proyecto.

En esta se hizo una charla breve sobre el tema más el agradecimiento y la despedida a todos los que fueron parte del proyecto.

A continuación, el programa de la convivencia:

PROGRAMA	
LUGAR: Sala de reuniones Melclear FECHA: 05 de diciembre 2019	
DURACIÓN: 1 HORA Y MEDIA	
17:00	Registro de Participantes
PALABRAS FINALES DE DESPEDIDA A CARGO DE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO SOBRE LA FINALIZACIÓN DEL PROYECTO	
17: 15	Bienvenida a la convivencia final - Objetivo de la convivencia - Palabras de agradecimiento
DESARROLLO DE LOS TEMAS CENTRALES	
17: 30	Realización del “apthapi tradicional”, juntamente con los dueños, gerente, supervisores.
18: 15	Palabras finales a cargo de los participantes del grupo
18: 25	Palabras a cargo de los dueños, gerente, y supervisores de la empresa
CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD	
18.40	Despedida

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración N° 22

Fotografía de la convivencia final de la intervención



Fuente: Elaboración propia.

7.2. Evaluación y resultados de la prueba piloto “Conociendo más sobre Derechos Laborales”

7.2.1. Evaluación de la participación social

Se evaluó la participación de los beneficiarios y actores de la investigación en interacción en la Propuesta Comunicacional del Proyecto de Grado. La participación de los trabajadores, administrativos, gerente general, propietarios, investigadores del proyecto, y público en general.

Esta evaluación mide el grado de importancia del tema en cuestión en la población trabajadora. Estas son algunas apreciaciones de dicha participación.

- Se coordinó una reunión general con las encargadas de grupo y supervisores (as) de los grupos de trabajo de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, con los cuales se realizaron los respectivos talleres, además se les entregó cierta cantidad de material

informativo, para que los trabajadores (as) de la empresa, puedan ir leyendo en sus tiempos libres sobre el tema en cuestión. Al respecto, se tuvo una buena colaboración de parte de los supervisores al convocar e informar de los talleres a los trabajadores (as) de sus respectivos grupos, lo cual fue positivo para la investigación.

- Se coordinaron fechas y lugares para la realización de los diferentes talleres, mesas redondas y la feria expositiva, en la cual estuvo presente el personal del Ministerio de Trabajo, esto con el fin de que se pueda responder todas las dudas existentes, a lo largo de los talleres con personal especializado. Esta coordinación fue recíproca entre los administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, el Ministerio de Trabajo y los postulantes del Proyecto, por lo cual no hubo dificultades para cumplir con las fechas establecidas en la propuesta,

- Todos los trabajadores (as) participantes de la prueba piloto, invitados al último taller (mesa redonda y compartimiento), pudieron complementar sus conocimientos sobre los Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales, mediante el intercambio de conocimientos con el grupo de estudio a través del diálogo iniciado en la actividad y prosiguiendo con el compartimiento final.

7.2.2. Seguimiento evaluativo del desarrollo de la prueba piloto

7.2.2.1. Seguimiento de la prueba piloto en base a objetivos

En esta etapa del proyecto, los resultados son evaluados mediante el seguimiento de cada actividad realizada en el proceso de su ejecución. Este aspecto esencial permite determinar el progreso de cada una de las actividades logrando los objetivos específicos del proyecto.

Cuadro N° 27

Cuadro de seguimiento evaluativo en base a objetivos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	MEDIOS VERIFICABLES
<p>Lograr que los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, tengan conocimiento de los principales Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales, que tienen que ver con su actividad laboral, identificados en la Constitución política del Estado, Ley General del Trabajo y otras disposiciones jurídicas.</p>	<p>Mayor aumento de los conocimientos sobre Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales y las diferentes normativas del mismo; a comparación de las primeras evaluaciones en la encuesta de investigación.</p>	<p>Mayor conocimiento sobre la C.P.E, además de la Ley General del Trabajo.</p> <p>Mayor conocimiento de maneras de vulneración laboral.</p> <p>Mayor conocimiento de los procedimientos y trámites para denunciar, informar y gestionar la vulneración laboral.</p>	<p>Cuestionarios escritos de evaluación de cada taller informativo, y registro de opiniones en la mesa redonda.</p>	<p>Gráficos de comparación de conocimientos entre la primera evaluación y la última tras la prueba piloto.</p>
<p>Promover mayor interés en conocer y defender sus Derechos Laborales, plasmados en la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y otras disposiciones jurídicas; en los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.</p>	<p>Participo el 85% de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, que integraban el grupo de trabajo de la prueba piloto, no solo en los talleres, sino en las demás actividades.</p>	<p>Participación de los trabajadores (as) en los talleres informativos.</p> <p>Participación en la feria expositiva en la ciudad de El Alto.</p> <p>Participación en la mesa redonda de reforzamiento</p> <p>Participación en la convivencia final</p>	<p>Realización de las dinámicas en los talleres informativos, interacción de preguntas y respuestas en los talleres, participación como expositores en la feria expositiva, y la mesa redonda</p>	<p>Firma de registro de participación, y fotografías del mismo como constancia.</p>

<p>Coadyuvar a que los propietarios, gerente general y supervisores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, tengan la predisposición de respetar e informar sobre los Derechos Laborales con los que cuenta cada trabajador (a) de su empresa, para cumplir con sus obligaciones, según la Constitución política del Estado y la Ley General de Trabajo entre otras disposiciones jurídicas.</p>	<p>Se contó con el apoyo de jefes, supervisores y encargados de grupo de la empresa además del personal con quienes se trabajó en los diferentes talleres-</p>	<p>Participación de los jefes, supervisores y encargados de grupo, en los talleres informativos.</p>	<p>Realización de talleres informativos.</p>	<p>Fotografías y firma de los participantes entre los administrativos.</p>
---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

7.2.2.2. Seguimiento de la observación participativa de la prueba piloto “Conociendo más de los Derechos Laborales”

Se realizó un seguimiento de la observación participativa en cada etapa de la ejecución de la propuesta comunicacional expresada en la prueba piloto “Conociendo los Derechos Laborales”, para lo cual se registró en el ordenador las observaciones por mes que fueron escritas en hojas de diario de observación, el cual se desarrolló por diez meses, pero con dos meses adicionales antes de la ejecución del proyecto, desde febrero del 2019 hasta enero del 2020. Un resumen de ello es el siguiente:

- Primer y segundo mes (febrero y marzo del 2019).

Estos dos meses no están dentro del cronograma de la propuesta, porque son parte del cronograma del perfil de tesis, pero es menester mencionarlo por ser el inicio del desarrollo de todo el Proyecto de Grado.

Dentro de la primera actividad está la realización del diseño, desarrollo, presentación y defensa del perfil del proyecto de grado, más su aprobación; cabe resaltar que en esta parte se trabajó juntamente con la materia de proyecto de grado, dirigida por el Lic. Rene Zevallos. En esta parte se realizaron importantes actividades como ser:

- Encuestas a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, según la muestra fueron 108 encuestas, para lo cual se observó plena disponibilidad de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear para apoyar este emprendimiento

- Entrevistas a los trabajadores que participarían en la prueba piloto, como una forma de conocer las inquietudes de los mismos hacia los Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales. También hubo buena predisposición por parte de estos trabajadores (as) y sus supervisores.

Y por supuesto, la realización final del título del tema en cuestión. Tras confirmar los temas que más interesan a los trabajadores, y de los que tienen desconocimiento.

- Tercer mes (abril del 2019).

Dentro del tercer mes de trabajo se realizó la preparación de material, espacios, contenido de la Prueba Piloto “Conociendo los Derechos Laborales”.

- Se realizaron las cartillas informativas para repartir en los talleres propuestos en el proyecto, de acuerdo a los temas mencionados a lo largo del proyecto. Las mismas fueron diseñadas en contenido y forma. También se planificó el presupuesto y el lugar para su impresión

- Se buscó ambientes para que se desarrollaran los talleres, mismos que fueron facilitados por la misma empresa, ya que se lo realizó en la sala de reuniones de la empresa. Para lo cual se enviaron cartas de solicitud del ambiente y colaboración a los propietarios de la Empresa, gerente y supervisores.

- Cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo mes (mayo, junio, julio, agosto y septiembre del 2019).

En estos meses se fueron realizando las actividades pertinentes a la prueba piloto, en donde se pudo observar cómo se llevarían a cabo los talleres mencionados en la propuesta comunicacional. En esta prueba, se pudo constatar varias cuestiones, como ser: el tiempo de los trabajadores (as), el interés de los mismos, la adecuación del espacio, el refrigerio, entre otras cuestiones.

Dentro de estos meses se realizaron los talleres informativos propuestos en el proyecto “Conociendo los Derechos Laborales”. Se realizaron uno por mes desde mayo hasta septiembre del 2019, por ser lo propuesto y solicitado por los trabajadores y administrativos de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, por el poco tiempo libre que tenían por las diferentes actividades laborales y personales que realizan.

- Se repartió el material realizado para cada taller, con diferentes temáticas. Se observó predisposición de los trabajadores de la prueba piloto, en la revisión y lectura de las cartillas, y aunque algunos no sabían leer fluidamente compartieron ideas con sus compañeros.

- Se repartió dentro de los talleres el refrigerio. Se observó agrado por los mismas, además de ser momentos de convivencia entre ellos para opinar, compartir ideas o simplemente divertirse en sus charlas.

- Se realizaron las evaluaciones pertinentes a cada taller de acuerdo al tema. En ellas se pudo constatar el mejoramiento de los conocimientos sobre Derechos Laborales, e incluso se observó investigación de parte suya para complementar las exposiciones, a la vez hubo interacción entre los expositores como los trabajadores del taller.

- Se mostraron videos informativos sobre los temas expuestos, esto como un descanso en la exposición, así como incentivo a la curiosidad y necesidad de conocimientos. Esta actividad resulto positiva por observarse atención a los videos.

Básicamente en estos meses se pudo observar cómo los trabajadores iban fortaleciendo sus conocimientos sobre el tema en cuestión. Por supuesto, también hubo sucesos negativos, como la pérdida de atención por parte de muchas señoras que llevaron a sus hijos a los talleres y se desconcentraron por cuidarlos; afortunadamente se recibió la ayuda de la señorita Colque para distraer a los niños con juegos entre otras actividades.

Otro punto un tanto negativo, fue la diferencia de opiniones entre los trabajadores, lo cual llevaron a pequeñas discusiones que no afectaron en gran medida los talleres. En general, fue una experiencia positiva en el objetivo de informar, educar y colaborar a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

- Noveno mes, décimo y parte del onceavo mes (octubre, noviembre y la primera semana de diciembre del 2019).

Dentro de estos meses se realizaron, la mesa redonda, feria expositiva, más la convivencia final. Actividades finales en donde se pudo apreciar la efectividad de los talleres y algunas dudas de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, como indicador de la influencia de la propuesta comunicacional del presente proyecto.

Estas actividades se desarrollaron una por mes, por la misma razón de tiempo con el que contaban los trabajadores (as). Ya finalizando, en la primera semana de diciembre del 2019, con lo cual concluyó la prueba piloto.

- Se desarrolló la feria expositiva en una plaza céntrica Pacajes Caluyo de la ciudad de El Alto, por estar disponible para esa actividad. Se observó cooperación de parte de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, que no solo fueron a participar de la exposición, sino que ayudaron en el armado de las carpas, de la tarima de exposición, repartición de trípticos y de refrigerio. Además, de que los participantes en la prueba piloto, fungieron como expositores de los temas que aprendieron, hacia el público en general.

- En la mesa redonda participó el 90% de los trabajadores (as) que asistieron a la prueba piloto, además de sus compañeros de trabajo que acudieron para aprender sobre el tema. Se observó un interés por parte de los participantes en resolver dudas, y requerir más información particular, lo cual fue indicador de una positiva influencia de la propuesta comunicacional del proyecto.

Un punto negativo, fue la discusión diferencia de opiniones, que no fueron obstáculo para continuar con la retroalimentación de conocimientos.

La última actividad fue la convivencia final, donde tanto trabajadores como administrativos, supervisores y los propietarios de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, compartieron una merienda y opiniones e ideas sobre el tema de los Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales. Fue un inicio a una relación laboral interactiva, democrática y fraternal entre empleadores y trabajadores, la cual permitirá una mejor relación en la búsqueda de soluciones a los problemas laborales.

- Parte del onceavo mes y doceavo mes (parte del mes de diciembre y el mes de enero del 2019).

Ya dentro de los últimos meses de trabajo, se realizó el análisis de la información, la tabulación, clasificación y análisis de los datos obtenidos, más los resultados. Los cuales fueron realizados con una triangulación de datos y observaciones entre los dos investigadores del Proyecto de Grado, además de la colaboración continua de la tutora del proyecto.

También se realizó la redacción final del Proyecto de Grado, con todos los datos obtenidos, apoyo bibliográfico y análisis de la investigación.

7.2.3. Evaluación

Con la evaluación se hizo una comparación de los resultados obtenidos en la ejecución del proyecto con los establecidos antes de la ejecución de la prueba piloto; esto para valorar lo positivo y negativo del proyecto.

Es decir, que los participantes activos serán quienes autoevalúen las actividades al momento de ejecutar la prueba piloto, ya que los mismos tienen el conocimiento de la dinámica interna y las líneas de actuación para que el proyecto tenga buenos resultados. Por lo tanto, se usará la evaluación interna con participación del grupo para recolectar información.

7.2.3.1. Evaluación cualitativa

La evaluación de la prueba piloto fue positiva a comparación de los resultados del diagnóstico previo al mismo. Se hizo una comparación entre los conocimientos más destacables de los temas del diagnóstico, con los conocimientos después de la prueba piloto más las evaluaciones periódicas de los talleres.

Luego de recoger la información se llega al siguiente resultado:

Cuadro N° 28

Evaluación cualitativa de la prueba piloto

TEMAS A COMUNICAR	ANTES DE LA EJECUCIÓN	DESPUÉS DE LA EJECUCIÓN	INDICADORES	MEDIOS VERIFICABLES
Beneficios Sociales	A lo que no todos podemos acceder.	Los Beneficios Sociales son normas reguladas por ley, a los que todo trabajador (a) tiene derecho a acceder, sin distinción alguna.	Comprenden que beneficios sociales tienen, de acuerdo a la LGT y cuál es su alcance.	Evaluación grupal y evaluaciones periódicas.
Vulneración de los Derechos Laborales.	Cuando no se cumple los derechos.	Es el incumplimiento de los Derechos Laborales conforme manda la ley.	Comprenden que cualquier hecho de injusticia, desigualdad, incumplimiento de sus Derechos Laborales constituye la vulneración de los mismos.	Evaluación grupal y evaluaciones periódicas.
Constitución Política del Estado	Una ley.	Ley Fundamental del nuevo Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, descentralizado y con autonomías. Promulgada en la ciudad de El Alto el 7 de febrero de 2009.	Reconocen los Derechos Laborales de acuerdo la carta magna.	Evaluación grupal y evaluaciones periódicas.
Ley General del Trabajo	Ley de los trabajadores (as)	La Ley General del Trabajo es la norma básica de regulación de las relaciones laborales. Se aplica a cualquier persona que tenga una relación laboral ya sea que preste este servicio de forma material y/o intelectual.	Reconocen los Derechos Laborales en cuanto a beneficios sociales que tiene el trabajador (a) de acuerdo a la Ley General del Trabajo.	Evaluación grupal y evaluaciones periódicas.
Instancias de denuncia en casos de vulneración de los Derechos Laborales.	El Ministerio de Trabajo.	Son instituciones que protegen al trabajador (a) boliviano en cuestión de Derechos Laborales, donde se puede ir a denunciar en caso de ser necesario.	Identifican las principales instituciones que defienden a los trabajadores en cuanto no se cumpla sus Derechos Laborales.	Evaluación grupal y evaluaciones periódicas.

Fuente: Elaboración propia.

7.2.3.2. Evaluación cuantitativa

De acuerdo a las evaluaciones escritas realizadas tras cada taller informativo, se tienen los siguientes datos porcentuales de las respuestas dadas.

De 30 personas que participaron en las evaluaciones, se tiene el siguiente resultado:

- Evaluación del primer taller informativo

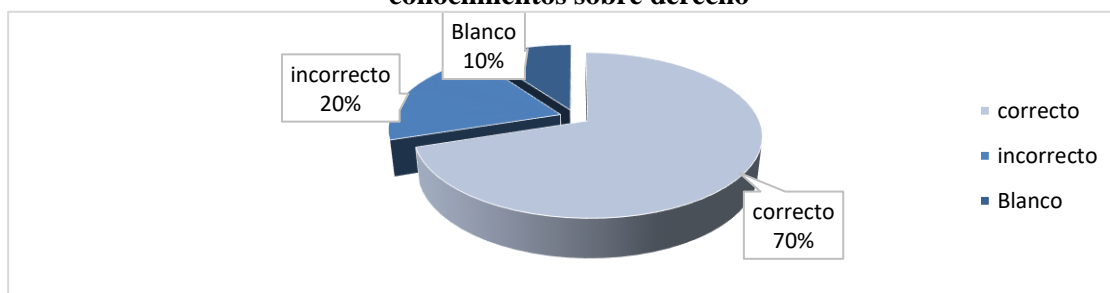
1.- Definición de la palabra DERECHO.

En esta pregunta sobre el conocimiento de los Derechos Laborales, esta cantidad de personas contestaron de la siguiente manera:

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
21 personas	Correcto	70 %
6 personas	Incorrecto	20 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 12

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre derecho



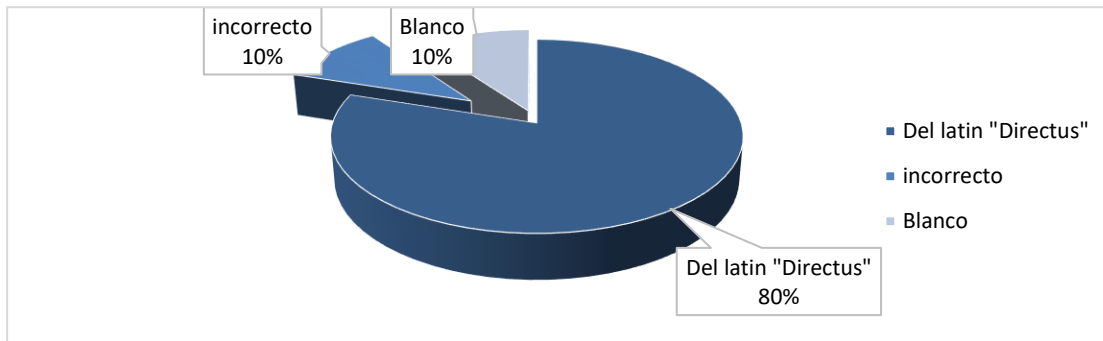
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

2.- Pregunta: ¿De dónde proviene la palabra “derecho”?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
24 personas	Correcto	80 %
3 personas	Incorrecto	10 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 13

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos la palabra “derecho”



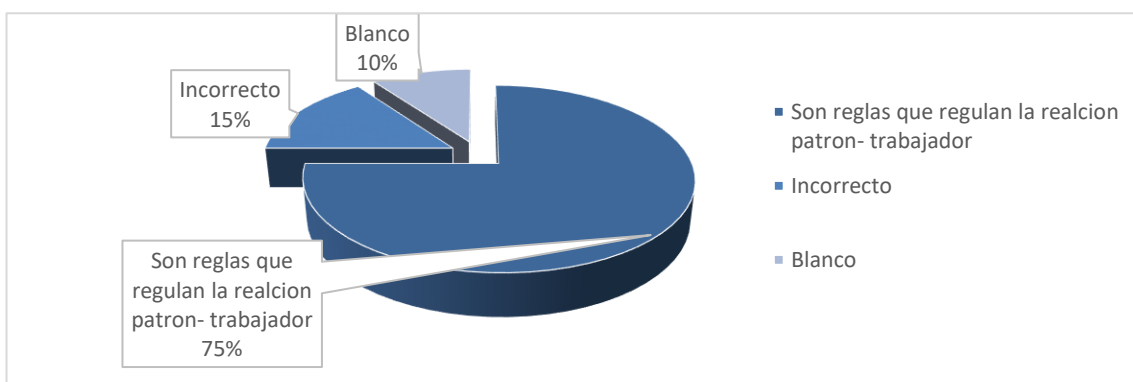
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

3.- Pregunta: ¿Qué es derecho laboral?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
23 personas	Correcto	75 %
4 personas	Incorrecto	15 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 14

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre derecho laboral



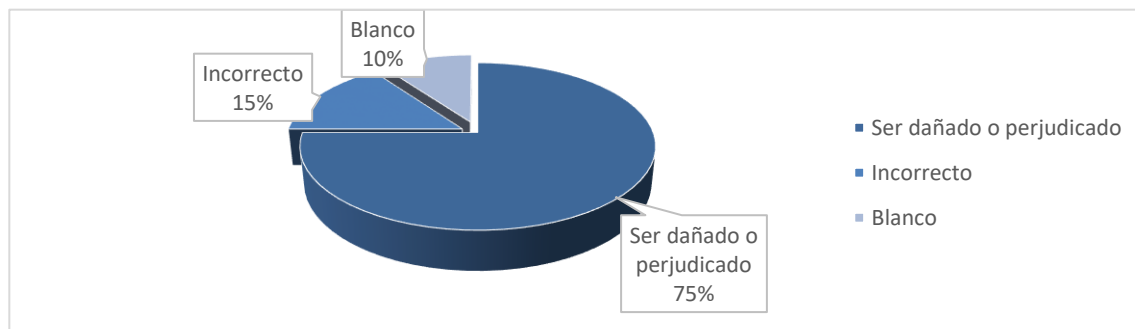
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

4.-Pregunta: ¿Qué es vulneración?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
24 personas	Correcto	75 %
4 personas	Incorrecto	15 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 15

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre vulneración



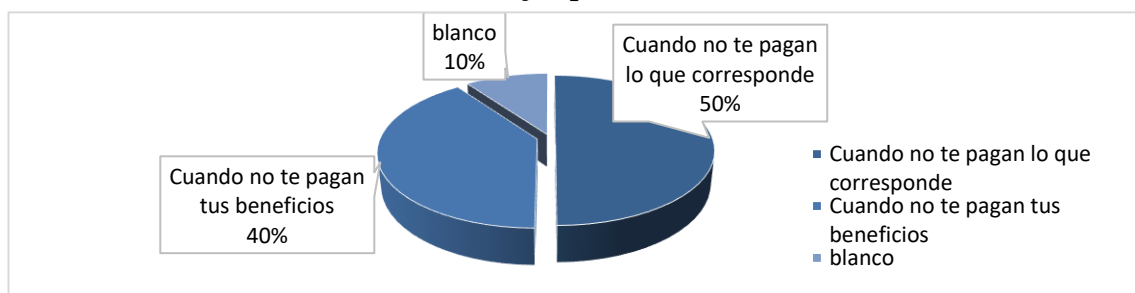
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

5.- Pregunta: ¿Algún ejemplo de vulneración de derechos en La Paz Bolivia que conozca?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
15 personas	Correcto	50 %
12 personas	Otra respuesta	40 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 16

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre ejemplos de vulneración laboral



Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

En la evaluación del primer taller se pudo constatar el incremento del conocimiento de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, sobre lo que significa el Derecho Laboral, y todo lo que implica la vulneración de los mismos; contrastando con los primeros resultados de la investigación de diagnóstico. Si bien se llegó casi al 70 % de todas las respuestas correctas, hubo un 30 % de las personas que no contestaron completamente; sin embargo, el incremento en los conocimientos es positivo y prometedor.

- Evaluación del segundo taller informativo

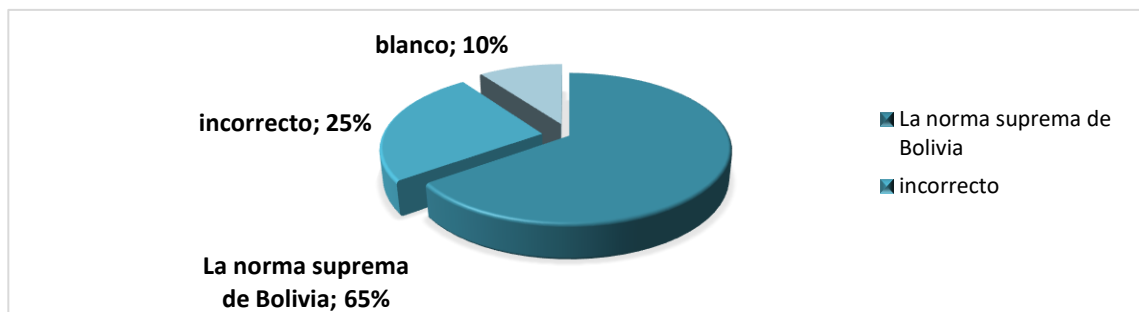
En este segundo taller las respuestas fueron las siguientes:

1.- Pregunta: ¿Qué es la CPE (Constitución Política del Estado)?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
20 personas	Correcto	65 %
7 personas	Incorrecto	25 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 17

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre la CPE



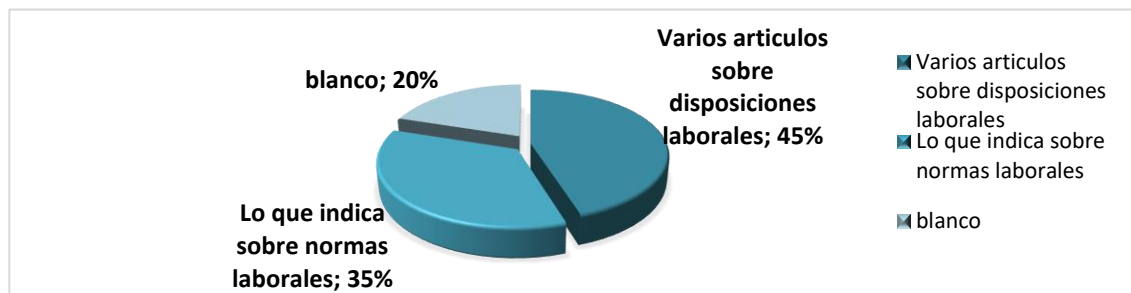
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

2.- Pregunta: ¿Cuáles son los Derechos Laborales a partir de la CPE?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
14 personas	Correcto	45 %
10 personas	Otra respuesta	35 %
6 personas	Sin respuesta	20%

Gráfico N° 18

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos derechos labores según CPE



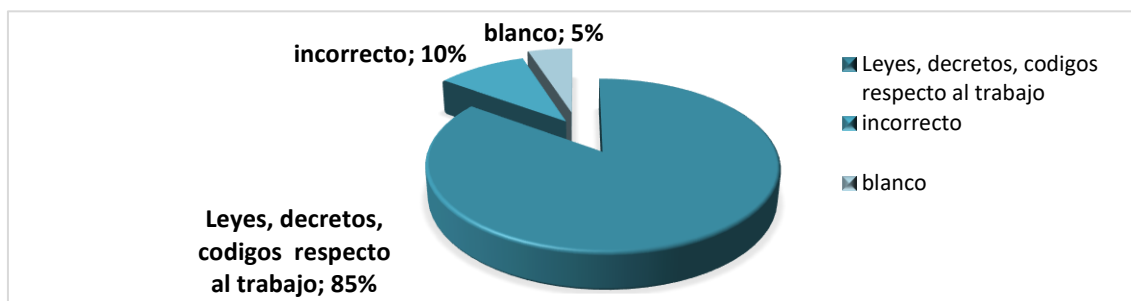
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

3.- A partir de la CPE, ¿qué normas y leyes más protegen al trabajador boliviano?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
26 personas	Correcto	85 %
3 personas	Incorrecto	10 %
1 personas	Sin respuesta	5 %

Gráfico N° 19

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos leyes del CPE



Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

En el segundo taller, se observó en la evaluación, un promedio de un 65 % de incremento en los conocimientos sobre los decretos con respecto al Derecho Laboral a partir de la Constitución Política del Estado, lo cual es positivo en general, por tratarse de la principal ley de Bolivia. Aunque un 35 % de las respuestas están incorrectas, un 15% no respondió, esto indica que aún existen dudas sobre el tema que se debe reforzar, pero es muy poco comparado con los resultados de la primera evaluación.

- Evaluación del tercer taller informativo

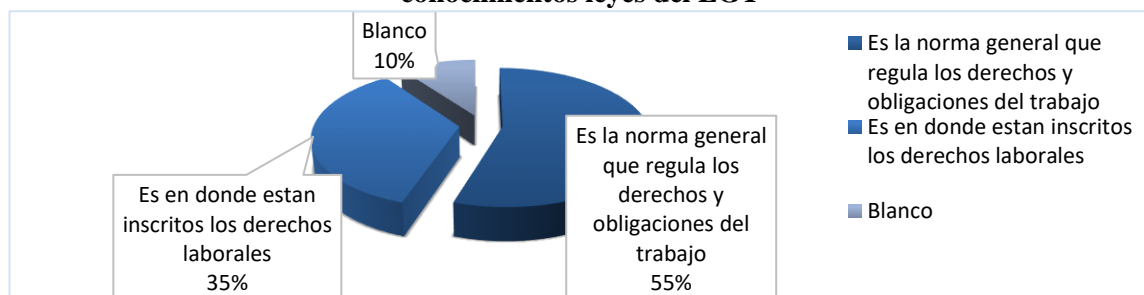
En este tercer taller, las siguientes son las respuestas conseguidas:

1.- Pregunta: ¿Qué es la Ley General del Trabajo?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
17 personas	Correcto	55 %
10 personas	Otra respuesta	35 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 20

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos leyes del LGT



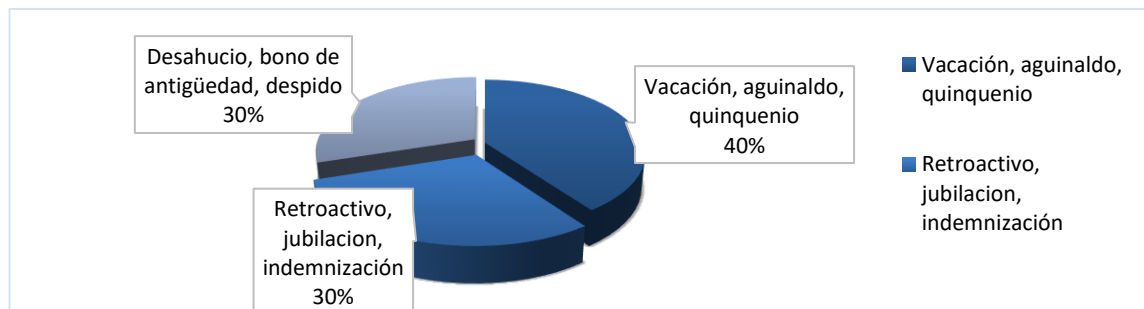
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

2.- Mencione 3 Derechos Laborales a partir de la Ley General del Trabajo

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
12 personas	Correcto	40 %
9 personas	Otra respuesta correcta	30 %
9 personas	Otra respuesta correcta	30%

Gráfico N° 21

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre Derechos Laborales según la LGT



Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

3.- Pregunta: ¿Qué es la vacación?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
18 personas	Correcto	60 %
9 personas	Otra respuesta	30 %
3 personas	Respuesta incompleta	10%

Gráfico N° 22

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el beneficio de vacaciones



Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

En este tercer taller, el promedio de evaluación fue un poco más bajo con un 52 % de respuestas correctas sobre la Ley General del Trabajo, aun así, esto indica que con un poco más de retroalimentación podrá llegar a mejorar los conocimientos de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear. De la misma forma el porcentaje de preguntas sin respuestas fue bajo; aunque con respuestas variadas, se respondieron las preguntas, lo cual indica que se tiene el conocimiento necesario para continuar retroalimentando el aprendizaje.

- Evaluación del cuarto taller informativo

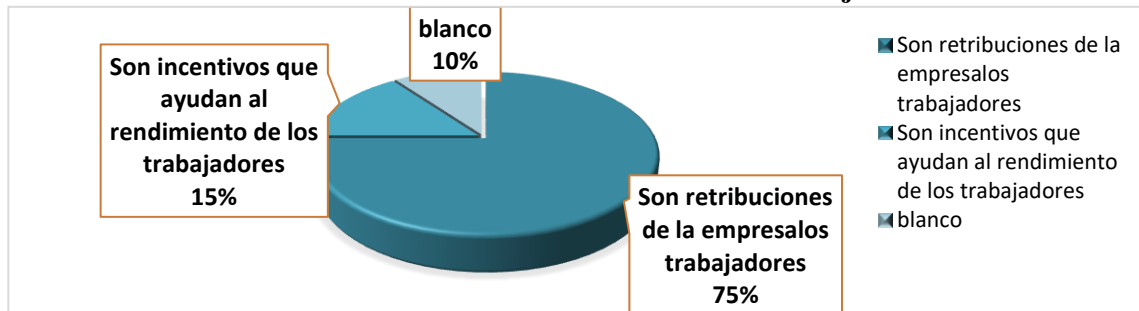
En este taller estas fueron las respuestas conseguidas:

1.- Pregunta: ¿Que son los beneficios sociales con los que cuenta cada trabajador?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
23 personas	Correcto	75 %
3 personas	Otra respuesta	15 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 23

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre beneficios sociales del trabajador



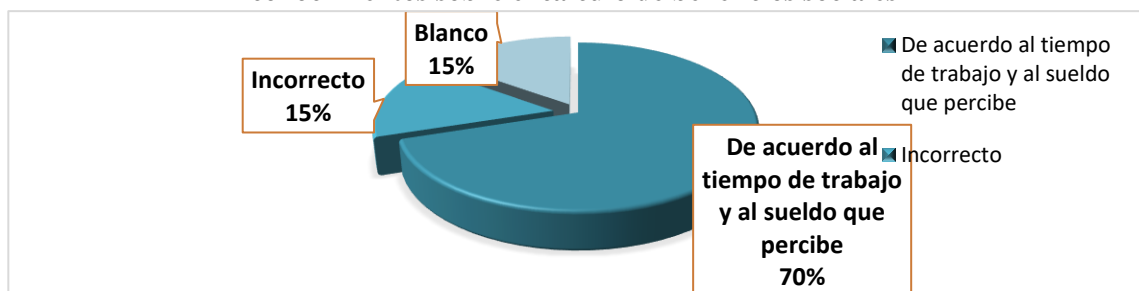
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

2.-Pregunta: ¿Cómo se calcula los beneficios sociales y cuál es el plazo a pagar?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
22 personas	Correcto	70 %
4 personas	Incorrecto	15 %
4 personas	Sin respuesta	15%

Gráfico N° 24

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el cálculo de beneficios sociales



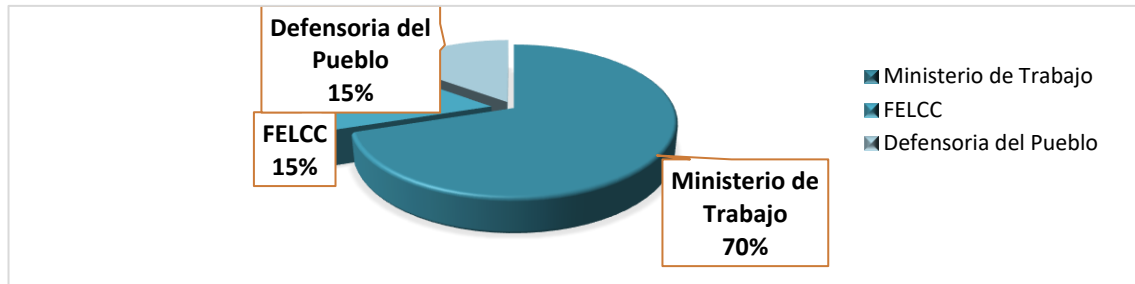
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

3.- Pregunta: ¿Dónde se debe acudir se le cancelen los beneficios sociales en caso de una negativa por parte del empleador?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
22 personas	Correcto	70 %
4 personas	Incorrecto	15 %
4 personas	Otra respuesta	15%

Gráfico N° 25

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre dónde acudir para denuncias laborales



Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

En el cuarto taller, la evaluación demostró que los conocimientos sobre los beneficios sociales Laborales, llegaron a un promedio del 72 % de conocimientos, lo cual demuestra más interés por el tema, dada la importancia en la situación de los trabajadores (as) de la empresa. Es un resultado bastante positivo para los objetivos trazados por el presente trabajo de proyecto de grado.

- Evaluación del quinto taller informativo

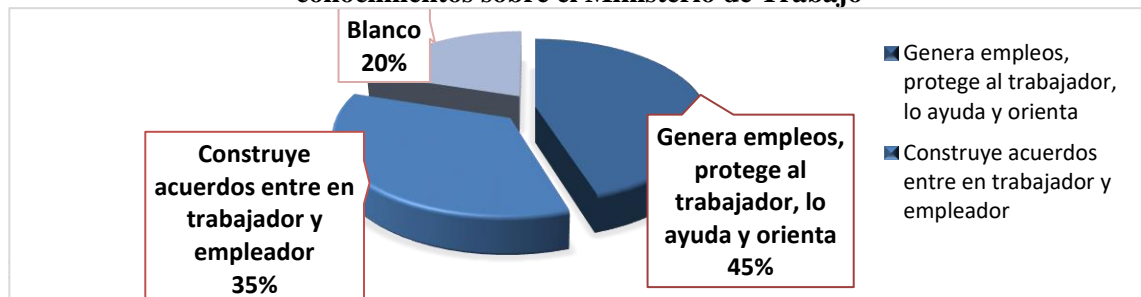
De este taller estas son las respuestas:

1.- Pregunta: ¿Cuál es la principal labor del Ministerio de Trabajo?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
14 personas	Correcto	45 %
10 personas	Otra respuesta	35%
6 personas	Sin respuesta	20%

Gráfico N° 26

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el Ministerio de Trabajo

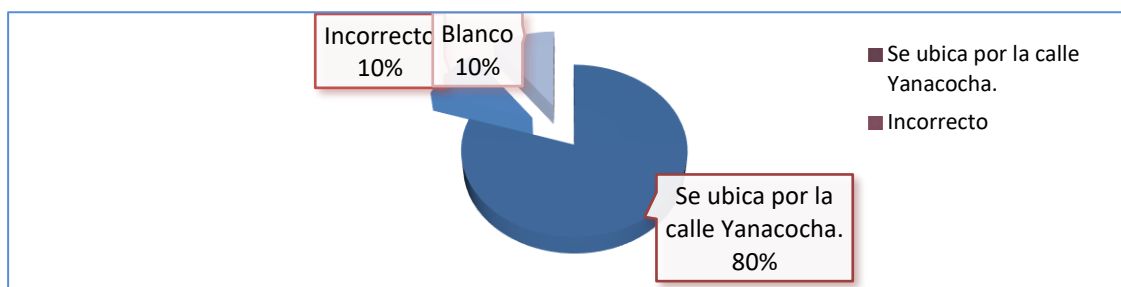


2.- Conocimiento sobre la ubicación del Ministerio de Trabajo

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
24 personas	Correcto	80 %
3 personas	Incorrecto	10 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 27

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre ubicación del Ministerio de Trabajo



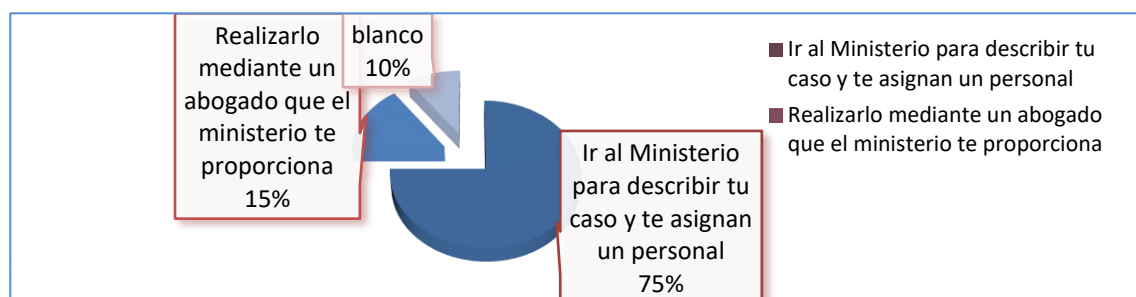
Fuente: Elaboración propia – Evaluación de la intervención 2020.

3.- Pregunta: ¿Cuál es el procedimiento para realizar una denuncia por violación o vulneración de los Derechos Laborales?

Cantidad de personas	Calificación de la respuesta	Porcentaje
24 personas	Correcto	75 %
4 personas	Otra pregunta	15 %
3 personas	Sin respuesta	10%

Gráfico N° 28

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de conocimientos sobre el procedimiento de denuncia



En este último taller la evaluación demostró que el promedio de las respuestas correctas fue de un 67 %, por lo cual demuestran que aún quedan dudas con respecto a las acciones que se deben tomar en caso de vulneración en los Derechos Laborales. Sin embargo, a comparación de los primeros resultados, hubo un incremento considerable de los conocimientos de los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

Interpretación:

Con los resultados se puede constatar que la influencia de la propuesta comunicacional “Conociendo los Derechos Laborales”, del presente Proyecto de Grado, fue positiva y efectiva. La mayoría de los trabajadores (as) de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, que participaron en la prueba piloto, mejoraron significativamente sus conocimientos.

- En primer lugar, se vio que muchas personas respondieron correctamente o con otras respuestas correctas las preguntas realizadas, muy pocas o no respondieron, o lo hicieron de forma incorrecta.

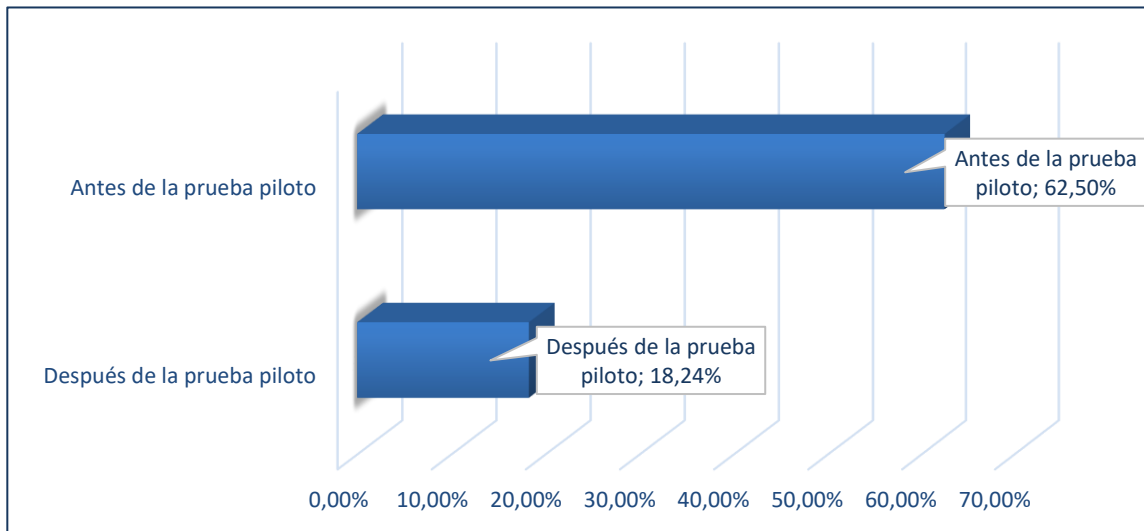
- Un alto porcentaje de personas ya podían mencionar más conocimiento que la pregunta requería, y eso es positivamente adecuado para la defensa de sus derechos en el caso de necesitarlo.

- En la pregunta fundamental sobre si conocían sus Derechos Laborales sobre beneficios sociales, dieron muchas respuestas correctas sobre el punto; muy pocas personas no pudieron responder la pregunta, lo cual irá mejorando mientras más se interactúe con información con otras propuestas comunicacionales o su propio interés.

- Haciendo una comparación entre los conocimientos antes y después de la prueba piloto, se tiene el siguiente gráfico.

Gráfico N° 29

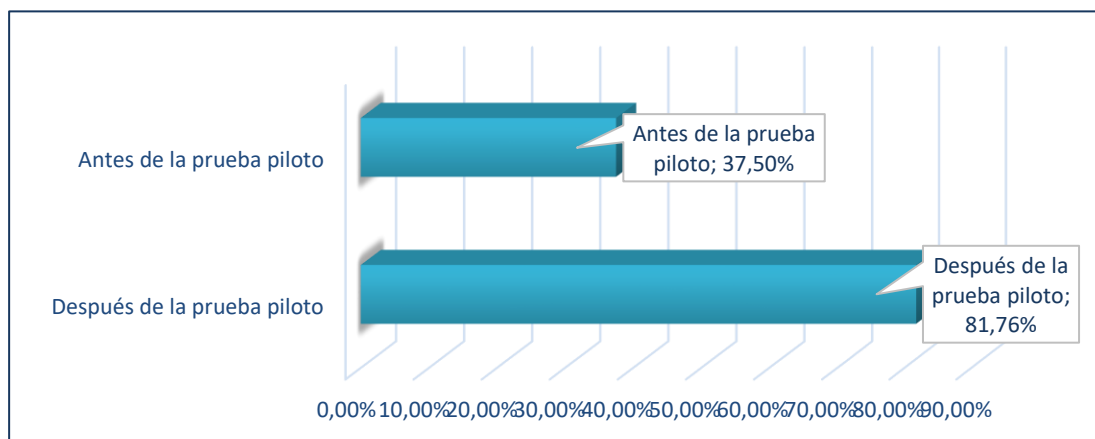
Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de desconocimiento de los Derechos Laborales



Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 30

Trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear - Porcentaje de personas que conocen los Derechos Laborales



Fuente: Elaboración propia.

Con estos datos se puede evidenciar la influencia positiva de la propuesta comunicacional del Presente Proyecto, con lo cual se respondería a la pregunta principal que la influencia de esta propuesta es positiva y efectiva.

CAPÍTULO 8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. Conclusiones

En este último capítulo, se exponen las conclusiones de la realización del Proyecto de Grado. Una investigación científica social, con un tema preponderante en la sociedad y la economía nacional, como son los Derechos Laborales; y como parte del motor principal de los mismos, los trabajadores, su fuerza de trabajo, y las leyes que los protegen.

A lo largo de toda la investigación se ha hecho referencia a la actualidad laboral del país con respecto a los derechos de los trabajadores, con datos que indican una realidad que afectan a los niveles altos del poder productivo, y también afecta a los niveles más humildes de este ámbito. Datos que mencionan una alta vulnerabilidad de los Derechos Laborales a consecuencia de una crisis económica, por la coyuntura mundial; que no solo afecta en la estabilidad laboral, sino a los ingresos económicos de la población a consecuencia de la misma. Por estas razones, la necesidad de preservar las fuentes laborales tiene que ver con soluciones económicas, pero también con la defensa de los Derechos Laborales, para así mantener las fuentes de trabajo y beneficios sociales.

- El presente Proyecto de Grado “Propuesta comunicacional para el conocimiento y el ejercicio de los Derechos Laborales en la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, de la ciudad de La Paz”, respondió a la necesidad de informar sobre los Derechos Laborales con conocimiento del tema. Fue una influencia positiva para los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, pues se consiguió reforzar el conocimiento que tenían los trabajadores (as) de la empresa sobre los Derechos Laborales, ante el desconocimiento de los mismos al inicio del proyecto, siendo este el resultado de la evaluación y validación del trabajo en la práctica.

- La implementación de una propuesta comunicacional, permitió influenciar positivamente a los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, de

manera efectiva, además de implementar positivamente los medios alternativos para que puedan emitir mensajes de manera clara y precisa, mediante los cartillas y trípticos informativos. Además, de lograr la integración y confianza entre los participantes en los diferentes talleres realizados. Se ha logrado una positiva influencia para incentivar interés sobre el tema laboral, y promover más inquietud en aprender, informarse y prepararse para cualquier eventualidad futura.

- Es posible lograr y fomentar una relación fraternal y democrática en el contexto laboral, así como de empleadores y trabajadores. La comunicación y el diálogo son muy importantes para resolver dudas, confusiones, discordias, enemistades, y así resolver conflictos, que pueden subsanarse con la cooperación de todos.

- Los derechos del trabajador (a) boliviano se encuentran protegidos principalmente con el establecimiento de la Ley General del Trabajo y la Constitución Política del Estado, sin embargo; su cumplimiento no se establece a cabalidad puesto que las instancias que se encargan de difundir los mismos aún cuentan con deficiencias internas de organización, burocracia, falta de recursos personales y económicos. Esas deficiencias impiden que la población llegue a conocer en su totalidad estas leyes, a consecuencia existen muchos casos de vulneración contra los Derechos Laborales que no son denunciados, por desconocimiento o por temor.

- El uso de medios alternativos de comunicación, como los mini medios, es una manera de poder informar de forma económica, directa y con retroalimentación. Esta información es necesaria para incentivar la curiosidad e interés de los actores de problemas sociales. Si bien los medios masivos de comunicación tienen la facilidad de llegar a más personas, son los medios alternativos que llegan a la población con mensajes directos y transformadores de cambios.

- Emprendimientos educativos e informativos, son necesarios en la sociedad mundial y nacional. Una mejor comunicación directa y personal con los actores principales de la sociedad, como ser la población en general en sus distintos sectores, logra mejores

resultados en cuanto a comprensión y sensibilización de los temas enseñados. Por ello, es importante el apoyo a este tipo de proyectos y propuestas, para lograr que la sociedad en Bolivia logre ser más justa, cognoscente, comprensiva, tolerante y completa.

- La propuesta comunicacional ejecutada en la prueba piloto de este Proyecto de Grado, fue positiva y efectiva en la influencia que se esperaba en los trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear.

8.2. Recomendaciones

- Para la realización de este tipo de emprendimientos comunicacionales, es importante contar con el apoyo de instituciones que puedan favorecer al conocimiento de los Derechos Laborales, tales como: CEDLA, Ministerio de Trabajo, entre otras. Por lo cual se recomienda a estas instituciones apoyar los mismos.

- Si bien las instituciones públicas utilizan los medios de comunicación masivo para difundir los Derechos Laborales, éstos no son suficientes ya que el público requiere de un aprendizaje participativo donde puedan expresar su opinión libremente y dejando de lado la comunicación vertical, pues con un diálogo de por medio se puede obtener la confianza del receptor, pasando de ser sujeto pasivo a sujeto activo. Esto puede darse con ferias y talleres informativos u otros medios de comunicación alternativa.

- Es recomendable que las instituciones encargadas del control y seguimiento a las actividades laborales, puedan mejorar y efectivizar sus controles, en pos de resolver la mayor cantidad de vulneración a los Derechos Laborales y generales. Es una necesidad, el que estas instituciones sean ampliadas, mejoradas y mediatizadas.

- Es recomendable sugerir alianzas entre instituciones públicas y privadas para ampliar la información a toda la población sobre los Derechos Laborales, siendo este un aporte importante por el bien de la sociedad. Utilizando todos los medios posibles, con la única intención de mejorar la calidad de vida de todos los bolivianos y bolivianas.

Finalizando el proyecto, cabe señalar que sí es posible educar, informar y enseñar a los trabajadores (as) de cualquier sector, desde otra perspectiva de la comunicación dejando de lado la educación tradicional.

Con la ejecución del proyecto se pudo constatar que, en un espacio de respeto, diálogo y confianza, los trabajadores (as) de limpieza de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear lograron fortalecer sus conocimientos sobre el tema en cuestión, llegando a ser mediada por una comunicación participativa horizontal y no así vertical. Este proyecto es una iniciativa que debería ser implementado en muchos otros espacios donde las instituciones no logran llegar con la información necesaria a la población. Es importante que la población de las zonas urbanas (barrios lejanos) y rurales conozcan la importancia de las leyes que protegen al trabajador (a) boliviano, resaltando la Ley General del Trabajo y la Constitución Política del Estado, entre otras, para prevenir los casos de vulneración de los mismos, pues a partir del conocimiento podemos proteger a los trabajadores (as) de diferentes instancias, siendo este un deber de la sociedad en general.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, J. M. (2004). *Introducción a las teorías de la información y la comunicación*. Madrid: Universidad de Murcia - Facultad de Comunicación y Documentación.
- Antezana de Guzmán, P. (2018). Historia del derecho laboral. *Fides Et Ratio*, 67 - 78.
- Arango, K. (enero de 2020). *Psicocode*. Recuperado el octubre de 2021, de Revista comunicacional: <https://psicocode.com/literatura/periódico-mural/>
- Asamblea del Estado Plurinacional de Bolivia. (2006). *Decreto Supremo No 28699*. La Paz: Gaceta Nacional de Bolivia.
- Asamblea del estado Plurinacional de Bolivia. (26 de mayo de 2010). *Infoleyes*. Obtenido de <https://www.infoleyes.com>
- Asamblea del Estado Plurinacional de Bolivia. (20 de noviembre de 2013). *Infoleyes*. Obtenido de <https://infoleyes.com.bo>
- Banegas, R. A. (22 de mayo de 2017). Flexibilidad y rendimiento laboral en Bolivia. *Periódico El Deber*, págs. 7-8.
- Barragán, R. (2001). *Formulación de proyectos de investigación*. La Paz: OFFSET Boliviana Ltda.
- Beltrán, L. (1985). *Orden Internacional de la Información: Los aportes de América Latina*. Quito: UNESCO.
- Beltrán, R. (2000). *Investigación sobre comunicación en Latinoamérica: Inicio, trascendencia y proyección*. La Paz: Plural.
- Berlo, D. K. (1984). *El Proceso de la comunicación*. Buenos aires: El Ateneo.
- Bordenave, J. d. (1987). *Técnicas participativas para la Educación Popular*. La Paz: Plural.

- Cámara Nacional de Comercio de Bolivia. (2017). *CNC Bolivia*. Obtenido de Enciclopedia laboral ABC: <https://www.box.cnc.bo>
- Cedla. (2020). Producción, empleo y protección social. *Revista CEDLA*, 13 16.
- Cedla. (2020). Trabajadores y crisis del COVID - 19: "Llueve sobre mojado". *Revista CEDLA*, 3-12.
- Cerda Gutierrez, H. (1994). *La investigación total: La unidad metodológica en la investigación*. Bogotá: CER.
- Coll, C., Marchesd, A., & Palacios, J. (2014). *Desarrollo psicológico y Educación psicológica evolutiva*. Madrid: Alianza S.A.
- Congreso Nacional de Bolivia. (1985 de agosto de 1985). *Derechoteca*. Obtenido de Biblioteca Virtual de Derecho: <https://www.derechoteca.com/gacetabolivia>
- Congreso Nacional de Bolivia. (18 de diciembre de 1944). *Infoleyes*. Obtenido de <https://www.infoleyes.com>
- Congreso Nacional de Bolivia. (31 de mayo de 1947). *Infoleyes*. Obtenido de <https://.comwww.infoleyes>
- Congreso Nacional de Bolivia. (1950 de diciembre de 1950). *Derechoteca*. Obtenido de Biblioteca Virtual de Derecho: <https://www.derechoteca.com/gacetaboliviana>
- Congreso Nacional de Bolivia. (16 de diciembre de 1952). *Infoleyes*. Obtenido de <https://infoleyes.com>
- Congreso Nacional de Bolivia. (24 de diciembre de 1974). *Infoleyes*.
- Congreso Nacional de Bolivia. (18 de marzo de 1980). *Infoleyes*. Obtenido de <https://www.infoleyes.com.bo>

- Congreso Nacional de Bolivia. (20 de abril de 1993). *Infoleyes*. Obtenido de <https://infoleyes.com>
- Consultoría de Comunicación Altheco. (febrero de 2019). *ALTHECO Consultores, desarrollo y gestión*. Obtenido de [https://www.aiteco.com/procesos de comunicacion](https://www.aiteco.com/procesos-de-comunicacion)
- De Buen Lozano, N. (1997). *El trabajo antes de la Revolución Industrial*. México D.C.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Defensoría del pueblo de Bolivia. (16 de agosto de 2020). *Defensoría del pueblo.gob.bo*. Recuperado el 27 de febrero de 2022, de <https://www.defensoria.gob.bo/noticias/defensoria-del-pueblo-evidencia-deficiencias-en-las-inspectorias-laborales-e-investiga-587-denuncias-de-despidos-durante-la-pandemia>
- El Diario - Suplemento Nuevos Horizontes. (febrero de 2020). Los minimedios dentro del proceso educativo. *Periódico El Diario*, págs. 1-3. Recuperado el 25 de enero de 2022, de https://www.pub.eldiario.net/noticias/2020/2020_02/nt200218/
- Empresa de Limpieza Industrial MelClear. (2006). *Manual de organización y funciones Empresa de Limpieza Industrial Melclear*. La Paz: Author.
- Enciclopedia virtual "Definición de". (2020). *Definición de*. Obtenido de <https://www.definicion.de.com>
- Eubanck, K. (1998). *El análisis de las interacciones grupales*. California: STUMERY.
- Fundación Milenio. (2021). *Informe Nacional de Coyuntura: La pérdida de empleo en Bolivia por el Covid 19*. La Paz: Fundación Milenio.
- García Linera, A. (2016). *Nueve tesis sobre el capitalismo*. La Paz: Ministerio de Trabajo.
- Gómez Aranda, R. (2012). *Derecho laboral*. México D.C.: Red Tercer Milenio.

- Guerra, S. M. (1999). La observación en la Investigación Cualitativa, una experiencia en el área de salud. *Atención Primaria*, 30 - 40.
- Guzman Dueñas, M. (1989). *Comunicación Popular Alternativa*. La Paz: CIBO.
- H., A. (25 de agosto de 2019). Flexibilidad laboral: La farsa empresarial para precarizar a los trabajadores. *Periódico Mundo Obrero Chile*, págs. 15-16.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.). (marzo de 2021). *Portal I.N.E.* Obtenido de <https://www.ine.org.b>
- Instituto Nacional de Estadística I.N.E. (marzo de 2020). *Portal I.N.E.* Obtenido de <https://www.ine.gob.bo>
- Kaplúm, M. (2002). *Una pedagogía de la Comunicación*. La Habana: Cammos.
- La jornada - Redacción central. (01 de mayo de 2018). *La Jornada. Net*. Obtenido de <https://www.lajornadanet.com>
- López, N., & Sandoval, I. (2016). *Métodos y técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara. Recuperado el 15 de enero de 2022, de <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176>
- Loza Telleria, G. (2 de mayo de 2015). ¿Flexibilidad Laboral? *Periódico La Razón*, págs. 15-16.
- Mi trabajo Bolivia - Redacción central. (2020). *MI trabajo Bolivia*. Obtenido de <https://mitrabajobolivia.com>
- Ministerio de Educación. (2019). *EDUCA*. Obtenido de Plataforma de Educación del Ministerio de Educación: <https://www.educa.com.bo>

- Ministerio de la Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia. (2015). *Constitución Política del Estado*. La Paz: Gaceta Oficial de Bolivia.
- Ministerio de Trabajo de Bolivia. (4 de mayo de 2021). *Ministerio de Trabajo*. *gob.bo*. Recuperado el 18 de febrero de 2022, de <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=2600>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (1979). *Código Procesal de Trabajo D.L. 16896*. La Paz: Gaceta Nacional de Bolivia.
- Ministerio de trabajo, Empleo y Previsión Social. (2006). *Ley General del Trabajo*. La Paz: Gaceta Oficial de Bolivia.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social. (8 de julio de 2009). *Infoleyes*. Obtenido de <https://www.infoleyes.com>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2016). *Normativa 2006 - 2015*. La Paz: Gaceta Nacional de Bolivia.
- Mora, W. (2003). *Educación popular, un acercamiento a la práctica libertaria*. La Paz: La Hoguera.
- Mujica Chirinos, N., & Rincón Gonzales, S. (2010). *El concepto del desarrollo*. Caracas: Luz S.R.L.
- Muriel H., B. (9 de julio de 2020). ¿Cómo esta afectando el Covid al empleo en Bolivia? *Periódico Página Siete*, págs. 25-26.
- O.I.T. Oficina Regional para América Latina Y el Caribe. (2014). *La O.I.T. en América latina y el Caribe, alcances y perspectivas*. Bogotá: Author.
- Opinión . Redacción Central. (17 de agosto de 2020). Defensoría recibió 587 denuncias de vulneración de los Derechos Laborales durante la pandemia. *Periódico matutino OPINIÖN*, págs. 10-11.

- Oporto Ordoñez, V. (2016). *El proceso de investigación en las Ciencias Sociales*. La Paz: CEAA.
- Página siete- Redacción central. (25 de julio de 2017). La vulnerabilidad laboral en las mujeres. *Página Siete*, pág. 16.
- Pardinas, F. (1991). *Metodologías y técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. México D.C.: Siglo XXI.
- Peiro, R. (31 de marzo de 2017). *Economipedia*. Recuperado el octubre de 2021, de Enciclopedia económica: <https://economipedia.com/definiciones/boletin-informativo.html>
- Pérez Porto, j., & Merino, M. (enero de 2012). *Enciclopedia virtual Definición de* . Obtenido de <https://definiciónde.es>
- Pinto Parabá, M. (28 de agosto de 2018). *Revista Virtual América Latina en movimiento*. Obtenido de <https://www.alainet.org/es>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006). *Informe sobre el desarrollo humano 2006*. Nueva York: Organización de naciones Unidas O.N.U.
- Q., S. (abril de 2020). *Revista virtual ¿Don C'omos?* Obtenido de Educar : <https://educar.doncomos.com>
- Quintana, A., & W., M. (2006). *Psicología Tópicos de la Actualidad: Metodología de la investigación*. Lima: UNMNM.
- Ramos Sanchez, P. (2014). *El Neoliberalismo en acción*. La Paz: PAPIRO S.R.L.
- Reto, B., Castel Moro, C., Cuello, A. R., Perez, S., & Romeau, d. (2011). *¿Qué es el desarrollo?* Montevideo: CSE.
- Reyes M., L. (2012). *Introducción al estudio del derecho*. México D.C.: Red Tercer Milenio.

- Reyna, S. (28 de diciembre de 2020). *Consultora de Diseño y comunicación Ge Formas*.
Obtenido de <https://www.geformas.com>
- Rivas Salazar, L. C. (06 de febrero de 2019). Vamos por la flexibilidad laboral. *Los Tiempos*, págs. 9-10.
- Rivera, A., Rojas, L., Ramirez, F., & Alvarez, T. (2005). La Comunicación como herramienta de Gestión Organizacional. *NEGOTIUM - Ciencias Gerenciales*, 55-60.
- Rodriguez, F., Barrios, L., & Fuentes, T. (1984). *Introducción a la metodología de las Investigaciones Sociales*. La Habana: Política.
- Rojas Calle, L. (2015). *Monografía: Comunicación Alternativa y Popular*. Sucre: Universidad Real y Pontificia de San Francisco Xavier.
- Santoro, E. (1986). *Efectos de la Comunicación*. Quito: CIESPAL.
- Taylor, S., & Bogdam, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Torrice, V. (2016). *Comunicación de las matrices y los enfoques*. La Paz: Punto de Encuentro.
- Ultreras, J. (1988). *Comunicación Popular, Participativa o Alternativa*. La Paz: QUIPUS.
- Universidad Nacional de Educación. (2014). *Diccionario Jurídico*. Quito, Ecuador: Author. Recuperado el 20 de febrero de 2022, de [https://unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario Jurídico.pdf](https://unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario%20Juridico.pdf)
- Valderrama, C. E., Barbero, J. M., & Ruedas, R. (2000). *Comunicación y Educación: Coordenadas, abordajes y travesías*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Vásquez Jimenez, A. (2014). El código de Seguridad Social y sus reformas. *Revista jurídica de derecho*, 25 - 30.

ANEXOS

Anexo 1 Informe de la observación participante: Carla Shaila Pary

Informe de observación

Nombre: Carla Shaila Pary

Fecha: 20 de febrero del 2019

“Comencé a trabajar en la empresa año 2017, como operaria de limpieza, 4 horas de lunes a sábado, en el Servicio de Correos del Ministerio de obras Publicas Servicios y Viviendas, piso 14; con un grupo de 8 personas. Mi persona, al igual que mis compañeros (as) de trabajo, tenía un conocimiento superficial acerca de los Derechos Laborales, lo poco que sabía era prácticamente lo que había escuchado en televisión y radio. Era básicamente sobre: sueldo, aguinaldo y vacación.

A lo largo de mi trabajo como operaria, en momentos de convivencia y descanso pude ver que la mayoría de mis compañeros incluyendo mi persona, conocía poco sobre los Derechos Laborales, y en algunos casos teníamos varias dudas sobre el tema; en ese entonces nadie, al menos del grupo de trabajo mucho y menos el jefe o supervisores, se animaban o aconsejaban a ir al Ministerio de Trabajo para poder informarnos, o utilizar otros medios. Por tanto, sin saber lo que nos correspondía, tampoco podíamos reclamar nada.

Había dentro del grupo incluso personas que estaban ya desde 5-8 años trabajando para la empresa y no sabían a ciencia cierta todo lo que les correspondía, y así fue pasando el tiempo, e iba escuchando pago tras pago diferentes cuestiones referentes a los Derechos Laborales y su desconocimiento; pude observar también los constantes reclamos por parte del personal al momento de reuniones y pagos de sueldos, que es cuando se reúnen la mayor parte de los trabajadores. Escuchaba cuestiones como: “no me pagó mi

quinquenio”, “mi aguinaldo falta”, “será que me corresponde la indemnización”, entre otras cuestiones.

Todo lo que me llamo la atención es el desconocimiento del tema, en donde las personas que trabajan en la empresa tienen pocos o muy vagos conocimientos sobre los Derechos Laborales, los cuáles los lleva a no poder exigir todo lo que les corresponde conforme manda la ley.

Gracias a la temática elegida y trabajada en la materia de taller abierto sobre los Derechos Laborales, me ayudo de gran manera a conocer todos los derechos que tiene el trabajador boliviano (a) y, de esta manera poder exigir todo lo que corresponde conforme la ley. Gracias a la investigación realizada en dicha materia pude conocer en gran medida los Derechos Laborales que corresponden a cada trabajador (a) boliviano; a partir de ello ésta es una de las principales razones por las cuales se decidió trabajar este tema, convivir con el grupo de trabajo en cuestión, como una más de ellas en este caso, sin saberlo ayudó a darme cuenta de esta triste realidad, palpándola, juntamente con todos ellos (as). Esto llevó a tomar la decisión de trabajar este tema, y llevarlo a un tema de estudio mucho más amplio, como es el presente proyecto, no es fácil observar esta realidad y no hacer nada por ellos (as)”.

Anexo 2 Ejemplos de entrevistas a trabajadores de la Empresa de Limpieza Industrial Melclear

Entrevista N° 1

Institución: Melclear

Entrevistado: Marisol Mamani

Operaria del Ministerio del Órgano Judicial.

Entrevistador: Pary Alave Carla

1. Podría contarme, ¿cuándo, ¿cómo y dónde comenzó a trabajar? y si para entonces, ¿tenía conocimiento sobre sus Derechos Laborales?

Resp. - Yo comencé a trabajar en fideos la Suprema, como empaquetadora, posteriormente, trabaje vendiendo juguetes y luego llegue a la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, para trabajar como operaria de limpieza en el contrato del Ministerio de Agua, para entonces hace dos años la verdad no tenía conocimiento sobre mis Derechos Laborales.

2 ¿Cómo fue tu experiencia en tus primeros trabajos?

Resp. - Bueno, en los fideos era mucha explotación y te pagaban muy poco, si bien yo conocía poco sobre los derechos, estaba informada por televisión y radio sobre el sueldo, y pues era muy poco por bastantes horas de trabajo, llegaba súper cansada a mi casa y el sueldo no abastecía, así que después de dos años de trabajar me salí, solo recibí mi sueldo y nada más, y mi aguinaldo, solo eso, como no conocía más tuve que conformarme con eso.

3. ¿Fuiste a informarte alguna vez sobre tus Derechos Laborales al Ministerio de Trabajo?

Resp. - No nada.

4. ¿Ahora que trabajas en esta empresa tienes mayores conocimientos sobre tus Derechos Laborales, si, no por qué?

Resp. - Sé lo básico, actualmente conozco, sobre el sueldo, aguinaldo y el retroactivo, eso conozco, tal vez no me informo bien por falta de tiempo, pues tengo 5 hijos y mi esposo a quienes tengo que atender

5. ¿Cree usted que es necesario conocer sobre sus Derechos Laborales, por qué?

Resp.- Si lo creo necesario, para que de esta manera no se abuse en tu trabajo y puedas trabajar bien.

6. ¿La Empresa de Limpieza Industrial Melclear le ha brindado a usted algún tipo de información sobre sus derechos, considera que la empresa cumple con los mismos?

Resp.- la empresa no me dio ningún tipo de información sobre mis derechos, ahora, yo pienso que si se cumple.

7. ¿Qué opina usted sobre el proyecto de hacerles conocer a los trabajadores mediante diferentes actividades sus Derechos Laborales?

Resp.- Me parece una buena iniciativa, puesto que esto ayudara a los trabajadores a que podamos conocer más sobre lo que nos corresponde conforme manda la ley, y así no se vulneren nuestros derechos.

Entrevista N° 2

Institución: Melclear

Entrevistado: Sergio Quispe

Operario del Ministerio de Medio Ambiente y Agua.

Entrevistador: Melendrez Konrad

1. ¿Podría contarme, cuándo, cómo y dónde comenzó a trabajar, y si para entonces tenía conocimiento sobre sus Derechos Laborales?

Resp.- Bueno, yo comencé trabajar ya desde hace varios años aquí en la Empresa de Limpieza Industrial Melclear, por que vi un anuncio en el periódico donde necesitaban personal, y me anime a llamar y dejar mi currículum en la empresa, más bien la jefa doña Vicenta me llamo para poder acomodarme en el Ministerio de Obras Públicas, en el piso 15 de Correos, ahí en el prado.

2. ¿Cómo fue tu experiencia en tus primeros trabajos?

Resp.- mi experiencia aquí, fue buena, claro al principio me costó acostumbrarme por el miedo y el horario, además no soy una persona poco sociable, así que tenía miedo a los funcionarios, pero con el paso del tiempo me fui acostumbrando y sigo aquí.

3. ¿Fuiste a informarte alguna vez sobre tus Derechos Laborales al Ministerio de Trabajo?

Resp.- la verdad no

4. ¿Ahora que trabajas en esta empresa tienes mayores conocimientos sobre tus Derechos Laborales, si, no por qué?

Resp.- En lo que conozco sobre los Derechos Laborales la verdad solo se sobre tres cuestiones: el pago, el aguinaldo y las vacaciones, esas tres cuestiones pienso que es más importante conocer, esto me informe por la televisión.

5. ¿Cree usted que es necesario conocer sobre sus Derechos Laborales, por qué?

Resp.- Si lo considero necesario, puesto que muchos no conocemos y así no podemos pedir nada.

6. ¿La Empresa de Limpieza Industrial Melclear le ha brindado a usted algún tipo de información sobre sus derechos, considera que la empresa cumple con los mismos?

Resp.- La empresa no te da información.

7. ¿Qué opina usted sobre el proyecto de hacerles conocer a los trabajadores mediante diferentes actividades sus Derechos Laborales?

Resp.- Me parece bien que se hagan este tipo de proyectos, donde se informe sobre estas cosas.

Entrevista N° 3

Institución: Melclear

Entrevistado: María Dunia

Operaria del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras.

Entrevistador: Pary Carla

1. ¿Podría contarme, cuándo, cómo y dónde comenzó a trabajar, y si para entonces tenía conocimiento sobre sus Derechos Laborales?

Resp.- Buenas tardes, y un saludo a las personas que podrán ver este video, bueno yo comencé a trabajar atendiendo un baño público por el centro, vi el anuncio en un periódico y me anime, también era joven recién había llegado de mi pueblo de Guaqui, así que me anime por la necesidad, ya que tengo dos bebes que mantener soy madre

soltera, entonces comencé ahí, en ese baño, el dueño, era bueno, pero el sueldo no me abastecía para mí y mis hijas por eso me salí, y la verdad, solo me pago mi sueldo nada más, después vendí comida por un buen tiempo ahí me fue bien nomás, pero por cuestiones de salud, tuve que dejarlo también y actualmente trabajo en la empresa, estoy con ocho horas, y gracias a Dios estoy bien nomás

2. ¿Cómo fue tu experiencia en tus primeros trabajos?

Resp.- Yo lo calificaría como mala, puesto que después de trabajar como tres años solo mi sueldo me pago el dueño, varias cosas habían faltado, pero como no sabía, que podía reclamar entonces.

3. ¿Fuiste a informarte alguna vez sobre tus Derechos Laborales al Ministerio de Trabajo?

Resp.- No

4. ¿Ahora que trabajas en esta empresa tienes mayores conocimientos sobre tus Derechos Laborales, si, no por qué?

Resp.- Actualmente gracias a mis compañeros de trabajo he logrado informarme sobre diferentes cosas que nos habían correspondido, preguntando a ellos, me informe.

5. ¿Cree usted que es necesario conocer sobre sus Derechos Laborales, por qué?

Resp.- Si creo es necesario, para que puedas reclamar, lo que te corresponde

6. ¿La Empresa de Limpieza Industrial Melclear le ha brindado a usted algún tipo de información sobre sus derechos, considera que la empresa cumple con los mismos?

Resp.- No la empresa, no me dio información al respecto, pero creo que si cumplen, aunque algunas veces se estar escuchando quejas de mis compañeros de trabajo.

7. ¿Qué opina usted sobre el proyecto de hacerles conocer a los trabajadores mediante diferentes actividades sus Derechos Laborales?

Resp.- Me parece muy bien que los jóvenes hagan este tipo de ayuda a las personas.

Entrevista N° 4

Institución: Melclear

Entrevistado: Victoria Flores

Operaria del Ministerio de Hidrocarburos.

Entrevistador: Melendrez Konrad

1. ¿Podría contarme, cuándo, cómo y dónde comenzó a trabajar, y si para entonces tenía conocimiento sobre sus Derechos Laborales?

Resp.- Primeramente, buenos días, yo prácticamente comencé a trabajar aquí en la empresa, esto por la necesidad, antes estaba estudiando, pero ahora ya tengo mi familia y tuve que dejar mis estudios para trabajar y ayudar con los gastos a mi esposo, es por esa razón y gracias a mi hermana quien también trabaja aquí, en otro contrato, logré comunicarme con la dueña, y pude acomodarme en mi contrato, estoy de cuatro horas y me siento bien aquí

2. ¿Cómo fue tu experiencia en tus primeros trabajos?

Resp.- Esta es mi primera experiencia, al principio, como todo me fue difícil, pero logre acostumbrarme.

3. ¿Fuiste a informarte alguna vez sobre tus Derechos Laborales al Ministerio de Trabajo?

Resp.- No, no me da tiempo.

4. ¿Ahora que trabajas en esta empresa tienes mayores conocimientos sobre tus Derechos Laborales, si, no por qué?

Resp.- Pienso que conozco lo básico, sobre el salario, aguinaldo, y vacación, eso sé, por tiempo como le dije.

5. ¿Cree usted que es necesario conocer sobre sus Derechos Laborales, por qué?

Resp.- Si creo es necesario, para cualquier trabajo.

6. ¿La Empresa de Limpieza Industrial Melclear le ha brindado a usted algún tipo de información sobre sus derechos, considera que la empresa cumple con los mismos?

Resp.- No la empresa en si no te da información.

7. ¿Qué opina usted sobre el proyecto de hacerles conocer a los trabajadores mediante diferentes actividades sus Derechos Laborales?

Resp.- Me parece muy bien este tipo de intervenciones.

Entrevista N° 5

Institución: Melclear

Entrevistado: Geraldine Loayza

Operaria del Ministerio de Aduana Nacional.

Entrevistador: Pary Carla

1. ¿Podría contarme, cuándo, cómo y dónde comenzó a trabajar, y si para entonces tenía conocimiento sobre sus Derechos Laborales?

Resp.- Buen día, bueno yo comencé a trabajar, así como tal en la empresa, ya que antes trabajaba como vendedora ambulante, por la ceja, vendía juguetes, pero como ese trabajo no es seguro a veces puedes vender bien y otras no, no conviene uno necesita algo seguro, que te paguen algo fijo, así como en esta empresa, entonces después de ese trabajo, también me puse a vender cosas tejidas de lana que yo hacía, pero tampoco era algo confiable, así que no conocía nada sobre derechos antes.

2. ¿Cómo fue tu experiencia en tus primeros trabajos?

Resp.- Yo era vendedora ambulante, tempranito salía a trabajar y volvía a mi casa por la tarde noche.

3. ¿Fuiste a informarte alguna vez sobre tus Derechos Laborales al Ministerio de Trabajo?

Resp.- No la verdad

4. ¿Ahora que trabajas en esta empresa tienes mayores conocimientos sobre tus Derechos Laborales, si, no Por qué?

Resp.- Si desde que entre a la empresa gracias a la tecnología y a lo que escuchaba me informe de algo.

5. ¿Cree usted que es necesario conocer sobre sus Derechos Laborales, por qué?

Resp.- Si es muy importante, además porque hoy por hoy el trabajador está protegido por diferentes normativas.

6. ¿La Empresa de Limpieza Industrial Melclear le ha brindado a usted algún tipo de información sobre sus derechos, considera que la empresa cumple con los mismos?

Resp.- La empresa no, pero yo pienso que cumplen.

Anexo 3 Ejemplo de la encuesta realizada

"Conociendo más de nuestros derechos laborales"

Por favor sirvase a llenar la siguiente encuesta:
 Edad: 25 años Sexo: Femenino
 Empresa en la cual trabaja: Aschlar
 Marque usted con una X una opción la que considera correcta.

I. PREGUNTAS DE CONOCIMIENTO:

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre sus derechos laborales?
 SI X NO.....

2. ¿Conoce usted cual es el salario mínimo nacional a partir del mes de mayo, del presente año, implementado por el presidente?
 2.040 bs.... 2.080 bs..... 2.060bs. X No se...

3. Indique los derechos laborales que conozca:

 *No lo recuerdo.....
 *No conozco.....

4. ¿Qué institución defiende los derechos laborales?
 Ministerio de Salud
 Ministerio de Economía
 Ministerio de Trabajo
 Ministerio de Planificación

5. ¿Conoce usted cuantos días hábiles de vacación le corresponde por el lapso de 1-5 años de trabajo?
 10 días.... 12 días..... 15 días. X 20 días.....

10. ¿Considera usted suficiente lo que conoce acerca de los derechos laborales?
 SI X NO.....

11. ¿Alguna vez acudió al ministerio de trabajo para realizar un reclamo?
 SI X NO.....

12. En caso de que su respuesta sea SI ¿Cuántas veces?, indique:
1.....

12. ¿Alguna vez usted se sintió vulnerado en alguno de sus derechos laborales?
 SI..... NO..... Algunas veces X.....

13. ¿Cuántas veces sintió vulnerados sus derechos en los últimos meses?
 1-5 veces. X 5-10 veces.... más de 10 veces... Nunca.....

14. ¿Qué tipo de derechos se le ha vulnerado?
Salario.....

15. ¿Cómo le gustaría a usted informarse sobre los derechos laborales?
 Ferias.... Redes sociales.... Radio... Televisión.... Paneles informativos....
 Charlas informativas.... Otro (especificar).....

16. ¿Qué quiere saber sobre los derechos laborales?
Todo.....

17. ¿Sobre qué necesita conocer sobre los derechos laborales?
los tipos de.....

18. ¿Cuenta usted con un celular con internet?
 SI..... NO.... A VECES X.....

Gracias por el tiempo empleado.

Anexo 4 Ejemplos de los materiales didácticos usados en la prueba piloto

Cartillas del primer taller informativo



Derechos Laborales

La palabra "derecho" proviene del vocablo latino *deus*, que significa un apartamiento del bien común, según el sentido señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general se entiende por Derecho, conjunto de normas jurídicas, creadas por el estado para regular y controlar entre los hombres y en caso de incumplimiento esta prevista de una sanción judicial.

El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia.

01 **Que es Derecho Laboral**

02 **Vulneración de los derechos laborales**

03 **Los derechos sociales en Bolivia**

Derecho Laboral

El derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regular, mediante reglas jurídicas, las relaciones que establecen a partir de trabajo. Este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los partes que intervienen en una relación de trabajo.

Son las reglas y normas que regulan la relación entre el patrón y el trabajador.

La relación laboral se establece entre dos actores, el patrón y el trabajador. Claramente esta relación no es simétrica, ya que el empleador o patrón, suele tener mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. A partir de esto, el derecho laboral debe limitar la acción de los empleadores a fin de proteger al actor más débil de la relación.

Vulneración de los derechos laborales

Vulneración es: transgresión, quebranto, violación de una ley o precepto; la vulneración de ciertas leyes es castigada con la cárcel. Daño, perjuicio.

Se entienden vulnerados o lesionados los derechos laborales cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Derechos Sociales en Bolivia

- A ser protegido por su familia y por el Estado.
- A una educación y salud integral gratuita.
- A la comunicación en lenguaje alternativo
- A la seguridad social.

"La actividad laboral ha existido desde siempre, ya en la Biblia se habla del tema de los trabajadores. El mercado laboral en las diferentes partes (necesariamente) fue luchando por lograr conquistas laborales como una forma de protección por el trabajo realizado. En las luchas obreras del 7 y 4 de mayo de 1905 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron violaciones evidentes que causaron muertes y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas. Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa que garantizara los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben regir entre los empleadores como los empleadores."

20 May 2019

Cartillas del segundo taller informativo



Derechos Laborales a partir de la C.P.E.

22 Jun.2019

¿Qué es la Constitución Política del Estado?

Ley Fundamental y norma suprema de Bolivia a partir del nuevo Estado Unilero Social de Derecho Plurinacional Comunitario, descentralizado y con autonomías.

Se divide en cinco partes y contiene 411 artículos, 10 disposiciones (transitorias, una disposición abrogatoria y una disposición final).

01 Breve historia de la C.P.E.

Historia de la C.P.E.

La historia constitucional Boliviana se remonta a la primera Constitución Política o "Constitución Bolivariana", redactada en los albores independentistas, y a la fundación de la República por el Libertador Simón Bolívar. Fue aprobada por la Asamblea Constituyente el 8 de noviembre de 1826.

A pesar de que desde un principio el procedimiento de reforma siempre fue complejo, el país ha tenido 19 textos constitucionales que, sin embargo, no han modificado su esencia original. Hasta la actualidad, estas reformas se realizaron en 1831, 1834, 1839, 1943, 1851, 1861, 1865, 1871, 1875, 1880, 1890, 1931, 1938, 1945, 1947, 1961, 1967, 1994, y 2004. El sistema constitucional boliviano es producto de cambios, resultado de adecuaciones a las realidades históricas, ocurridas en el marco de una siempre débil democracia, interrumpida por repetidos golpes de Estado.

02 Derechos laborales a partir de la C.P.E.

Derechos laborales a partir de la C.P.E.

Al haberse aprobado la nueva Constitución Política del Estado, que establece claramente el derecho al Trabajo Digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, con una fuente de trabajo y un salario justo para una existencia digna, prohibiendo toda forma de trabajo forzoso y de explotación. Sin embargo los trabajadores y los desocupados, vemos con preocupación la situación crítica de los bolivianos por el deterioro permanente de la calidad de vida en nuestro país, a partir de ello existen varios artículos y decretos en la C.P.E., que tratan sobre los derechos laborales.

03 Otras normas y leyes que protegen al trabajador (a)

Otras Normas y leyes que protegen al trabajador:

- Ley General del Trabajo
- Decretos Supremos
- Decretos Reglamentarios
- Resoluciones Ministeriales
- Circulares



Cartilla del tercer taller informativo



Derechos Laborales a partir de la Ley General del Trabajo

22 Jul. 2019

¿Qué es la Ley General del Trabajo?

La Ley General del Trabajo, regula las relaciones laborales en Bolivia. Las relaciones entre empleadores y empleados son complejas y la normativa local se actualiza periódicamente para que las empresas puedan adaptarse a las condiciones laborales modernas.

La relación laboral será regulada por el Ministerio de Trabajo como la entidad que controla que se cumplan todas las leyes laborales

01

Breve historia

Breve historia

Ley General Del Trabajo. Dos Conferencias de 1938 y de 1939 de Jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo, elaboraron un proyecto del Código Del Trabajo. Sobre estos antecedentes se promulgó por Decreto Ley del 24 de mayo de 1939 la Ley General Del Trabajo, otorgado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942

02

Derechos Laborales a partir de la L.G.T

Derechos laborales a partir de la L.G.T.

- La Vacación
- El Aguinaldo
- El Quinquenio
- Jubilación
- Asistencia Médica
- Indemnización
- Desahucio
- Bono de Antigüedad
- Lactancia Materna
- Inmovilidad Laboral
- Despidos

03

Ejercicio de los Derechos Laborales

Ejercicio de los Derechos Laborales

Toda persona tiene el derecho y la obligación de conocer todos los derechos laborales con los que cuenta conforme manda la ley, para de esta manera poder pedirlos y exigirlos al empleador, y de esta manera tener un trabajo digno y no ser vulnerado ni violen sus derechos.

Hoy en día el gobierno protege al trabajador (a) boliviano, para hacer valer su esfuerzo y dedicación a su trabajo, con normas decretos y leyes que se adecúan a las nuevas realidades.

Cartilla del cuarto taller informativo

Beneficios Sociales

22 Ago. 2019

¿Qué son los beneficios sociales?
Que corresponden a los trabajadores (as)

Se denominan beneficios sociales al conjunto de ingresos consolidados que el trabajador adquiere a partir del tercer mes cumplido de trabajo continuo o interrumpido, que se van acumulando a lo largo del tiempo, como la INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO, DESAHUCIO si corresponde, AGUINALDO, entre otros.
Son retribuciones que el trabajador (a) adquiere de acuerdo al tiempo y sueldo que

01 Beneficios sociales de los trabajadores (as) bolivianos.

- Aguinaldo
- Quinquenio
- Indemnización
- Desahucio
- Bono de Antigüedad
- Retiro voluntario

02 Como calcular los beneficios sociales y cual es el plazo a pagar

Calculo de los Beneficios Sociales

El plazo para el pago de los beneficios sociales deben cancelarse en un plazo de 15 días hábiles desde el último día de concluida la relación laboral y su actualización basada en el índice establecido por el B.C.B.

Las empresas o entidades públicas o privadas están obligadas a cancelar el monto total de los beneficios sociales debidamente actualizado y reajustado, usando como factor de actualización el último sueldo o salario que correspondiese en el momento de ese pago al cargo al que fue despedido el trabajador.

Instancia que protege el pago de los beneficios sociales

El Ministerio de Trabajo se constituye en una institución protagónica que brinda a toda la población boliviana, servicios eficientes y de calidad en capacitación, orientación, intermediación laboral y gestión del autotrabajo para generar mayores oportunidades de empleo, así también la protección del trabajador en cuanto a sus derechos laborales y beneficios sociales que correspondiese.

03 Instancia que protege el pago de beneficios sociales

Cartilla del quinto taller informativo



Ministerio
de
Trabajo

¿Qué labor cumple el Ministerio de Trabajo?

En la pestaña Insertar, podrá encontrar elementos en las galerías que están diseñados para conjuntar con el aspecto general del documento. Puede usar los elementos de las categorías para insertar tablas, encabezados, pies de página, listas, portadas y otros bloques de creación de documentos. Al crear imágenes, gráficos o diagramas, también conjuntarán con el aspecto actual del documento.

01	Misión y Visión	<p>Misión y Visión</p> <p>Misión</p> <p>Garantizamos el cumplimiento de los derechos y obligaciones socio laborales de los trabajadores y trabajadoras y de los servidores y servidoras públicos; promovemos y defendemos el trabajo y empleo digno; erradicando progresivamente toda forma de explotación, esclavitud y discriminación laboral en el marco de la construcción de la economía plural.</p>
02	Objetivos Fundamentales	<p>Visión</p> <p>"El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la entidad que promueve y defiende los derechos socio laborales y fundamentales del trabajo; así como el acceso al trabajo y al empleo digno de la población boliviana con equidad, inclusión y priorizando grupos vulnerables, en alianza con las y los trabajadores y las organizaciones sociales"</p> <p>Objetivos Fundamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos Socio-laborales - Derechos Fundamentales del Trabajo - Promoción del Empleo - Gestión Institucional
03	Ubicación	<p>Ubicación en La Paz - Bolivia</p> <p>LA PAZ: Calle Yanacocha esquina Calle Mercado, Zona Central - 2408808</p>



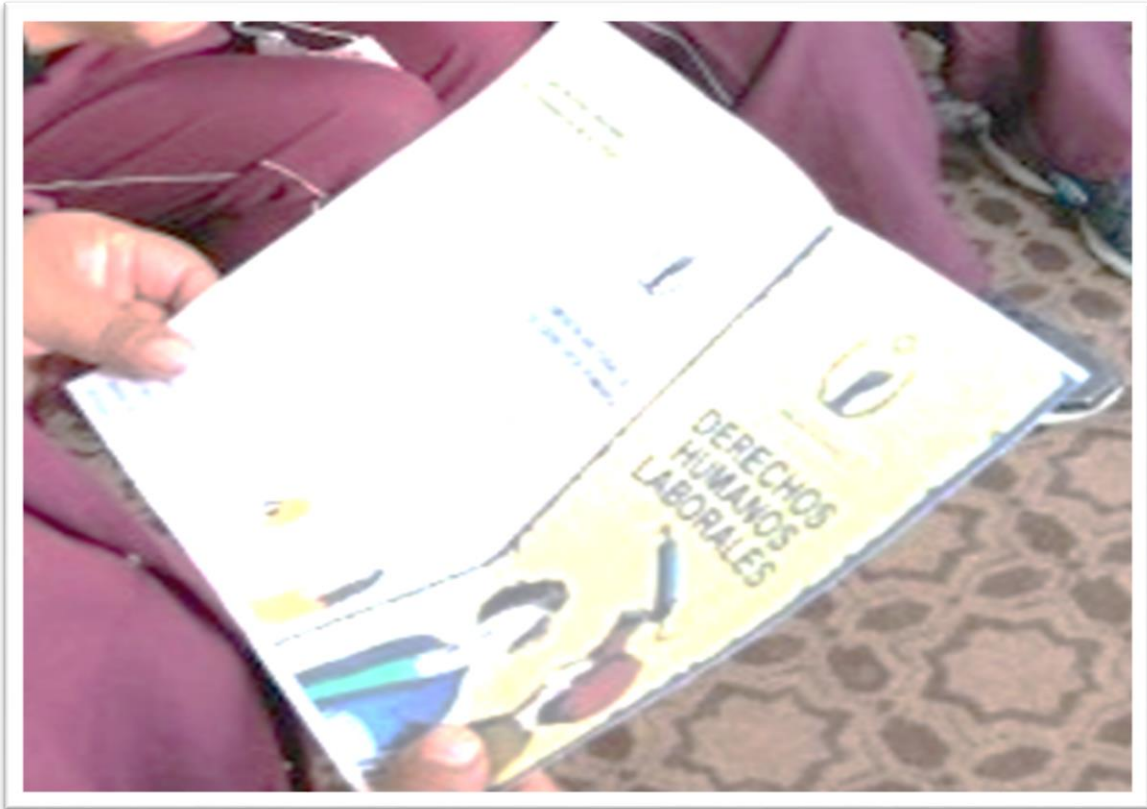
Historia: En 1957 a raíz de la aplicación del Código de Seguridad Social, promulgado en diciembre de 1956, el Ministerio nuevamente cambio de denominación por la de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con lo que sigue hasta la creación de Ley de Desam al año 1969. El nuevo ordenamiento administrativo establecido por esta Ley asigna funciones de Previsión y Seguridad Social al Ministerio de Higiene y Seguridad; que así se convierte en Ministerio de Previsión Social y Salud Pública. El de Trabajo cambia su nombre por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sindicales. Se incorpora también e su estructura la Dirección Nacional de Cooperativas, entidad que estuvo funcionando en forma autónoma.

22 Sept. 2019

Panel Informativo



Trípticos informativos



Anexo 5 Cuestionarios de evaluación por cada taller de información Prueba Piloto

Taller 1.- Derechos Laborales y vulneración de los mismos en Bolivia.

- 1.- ¿Qué es Derecho?
- 2.- ¿Origen de la palabra derecho?
- 3.- ¿Qué es derecho laboral?
- 4.- ¿Qué es vulneración de los Derechos Laborales?
- 5.- ¿Algún ejemplo de vulneración de Derechos Laborales en La Paz, Bolivia?

Taller 2.- Derechos Laborales a partir de la CPE

- 1.- ¿Qué es la CPE?
- 2.- ¿Cuáles son los Derechos Laborales a partir de la CPE?
- 3.- ¿A partir de la CPE que normas y leyes más protegen al trabajador boliviano?

Taller 3.- Los Derechos Laborales a partir de la ley general del trabajo.

- 1.- ¿Qué es la ley general del trabajo?
- 2.- Mencione 3 Derechos Laborales a partir de la ley general del trabajo
- 5.- ¿Que es la vacación?

Taller 4.- Beneficios Sociales.

- 1.- ¿Qué son los beneficios sociales con los que cuenta cada trabajador (a)?
- 2.- ¿Cómo se debe calcular los beneficios sociales y cuál es el plazo a pagar?
- 3.- Ud. ¿Dónde debe acudir para exigir se le cancelen los beneficios sociales en caso de una negativa por parte del empleador?

Taller 5.- Ministerio de Trabajo

- 1.- ¿Cuál es la labor principal del Ministerio de Trabajo?
- 2.- ¿Sabe en dónde queda ubicada esta institución?
- 3.- ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir una denuncia por violación o vulneración de sus Derechos Laborales?

Anexo 6 Otras fotografías de la intervención

