



**MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**MEMORIA 2015**

**Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Previsión Social  
Memoria Institucional**

**2015**

**MEMORIA INSTITUCIONAL 2015**

**1ra. Edición**

**MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL**

Dr. José Gonzalo Trigoso Agudo

*Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social*

La Paz – Bolivia  
2015

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO.....	5
PRESENTACIÓN.....	8
1. RESEÑA HISTÓRICA INSTITUCIONAL.....	11
2. MARCO ESTRATÉGICO.....	21
3. NORMATIVA LABORAL.....	27
4. FORTALECIMIENTO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES .....	33
5. APLICACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIO-LABORAL .....	41
6. POLÍTICAS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL .....	47
7. APLICACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA NORMA DEL SERVICIO CIVIL.....	51
8. TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO....	57
9. PROMOCIÓN DEL EMPLEO .....	65
10. FORTALECIMIENTO DEL SECTOR COOPERATIVO.....	75
11. GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	79
12. RETOS 2016 – 2018.....	91
13. DATOS ESTADÍSTICOS .....	95
14. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	105

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y CUADROS

Gráfico N° 1: Evolución de la tasa de desempleo (Por gestiones).....	15
Gráfico N° 2: Evolución del Salario Mínimo Nacional (En Bolivianos) .....	16
Gráfico N° 3: Evolución de la población protegida por la Seguridad Social .....	19
Gráfico N° 4: Distribución del Marco Estratégico.....	24
Gráfico N° 5: Formación de la escuela de líderes sindicales (Por departamento).....	35
Gráfico N° 6: Formación del líderes sindicales (Por gestiones) .....	36
Gráfico N° 7: Capacitación de trabajadoras/es en normativa sindical, gestión 2015 (Por departamento) ....	36
Gráfico N° 8: Capacitación de trabajadoras/es en normativa sindical (Por gestiones).....	37
Gráfico N° 9: Reconocimiento de Directivas Sindicales (Por gestiones).....	37
Gráfico N° 10: Apoyo a organizaciones sociales para refacción de infraestructura (En Bolivianos).....	38
Gráfico N° 11: Apoyo a organizaciones sociales para realización de eventos (En Bolivianos) .....	39
Gráfico N° 12: Transferencias realizadas por el MTEPS a Organizaciones Sindicales (En Bolivianos).....	39
Gráfico N° 13: Número de inspecciones laborales (Por departamento) .....	43
Gráfico N° 14: Inspecciones laborales realizadas por el MTEPS (Por gestión).....	44
Gráfico N° 15: Número de inspecciones técnicas (Por departamento).....	44
Gráfico N° 16: Inspecciones técnicas por el MTEPS (Por gestión) .....	45
Gráfico N° 17: Posesión de comités mixtos de higiene (Por departamento) .....	45
Cuadro N° 1: Capacitación de servidoras/es públicos del MTEPS .....	46
Gráfico N° 18: Capacitación en la temática de Seguridad Social (Por departamento).....	49
Gráfico N° 19: Porcentaje de incorporaciones a la Carrera Administrativa (Por gestiones) .....	53
Gráfico N° 20: Capacitación a servidoras/es públicos de áreas específicas (Por gestiones) .....	54
Gráfico N° 21: Número de Directivas Sindicales con relación al crecimiento del ROE (Por gestiones).....	55
Gráfico N° 22: Número de Directivas Sindicales con relación al crecimiento del Registro de Fundempresa (Por gestiones).....	55
Gráfico N° 23: Distribución de empresas según su tamaño.....	56
Gráfico N° 24: Porcentaje de trabajadoras/es absorbidos de acuerdo al tamaño de la empresa.....	56
Gráfico N° 25: Inspecciones Móviles Integrales realizadas (Por área geográfica).....	59
Gráfico N° 26: Personas capacitadas por la UDF (Por área geográfica) .....	60
Gráfico N° 27: Inspecciones Móviles Integrales (Por gestión).....	60
Gráfico N° 28: Indicador GINI, Bolivia entre el país con mayor desigualdad y de menor desigualdad en Sud América (Por Gestiones).....	62
Cuadro N° 2: Beneficiarios de los Programas PAE y MPED por género (En porcentaje) .....	63
Gráfico N° 29: Tasa de Desempleo Urbano y la diferencia porcentual entre hombres y mujeres (Por género y por gestiones).....	64
Gráfico N° 30: Servicio de intermediación laboral del Servicio Público de Empleo (Por departamento)....	67
Gráfico N° 31: Intermediación histórica laboral del Servicio Público de Empleo (Por gestiones) .....	68
Gráfico N° 32: Servicio de orientación laboral del Servicio Público de Empleo (Por institución).....	68

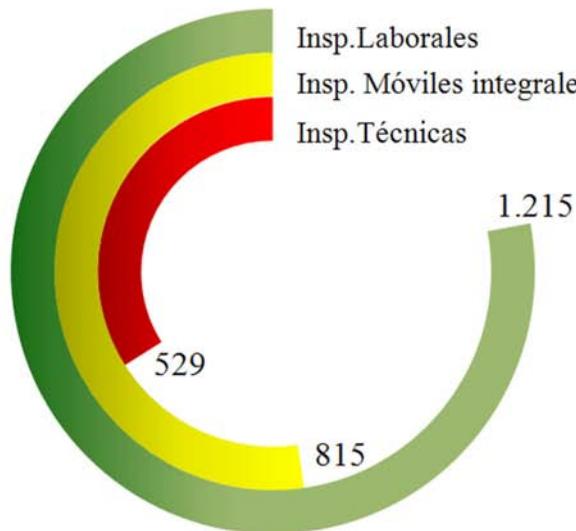
Gráfico N° 33: Servicio de apoyo a emprendimientos del Servicio Público de Empleo (Por institución)....	70
Gráfico N° 34: Número de personas beneficiadas con el Programa PAE (Por departamento).....	70
Gráfico N° 35: Número de personas beneficiadas con el Programa PAE (Por gestión).....	71
Gráfico N° 36: Número de personas beneficiadas con el Programa MPED (Por área de capacitación) .....	71
Gráfico N° 37: Número de personas beneficiadas con el Programa MPED(Por gestión) .....	72
Gráfico N° 38: Tasa de Desempleo urbano vs. el Servicio de intermediación .....	73
Gráfico N° 39: Dispersión de datos entre la tasa de desempleo y el servicio de intermediación .....	73
Gráfico N° 40: Personas capacitadas para la conformación de Cooperativas (Por gestión).....	77
Gráfico N° 41: Directivas de Cooperativas capacitadas en gestión administrativa y productiva (Por departamento) .....	78
Gráfico N° 42: Modificación de estructura del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en los últimos nueve años.....	82
Gráfico N° 43: Estructura actual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social .....	84
Gráfico N° 44: Evolución de la línea de consulta laboral 800-10-1044 (Por departamento) .....	85
Gráfico N° 45: Evolución de la Oficina Virtual de Trámites (Por tipo de trámite).....	86
Gráfico N° 46: Curvas de recaudación, servicios y multas (Por gestión).....	87
Cuadro N° 3: Ejecución presupuestaria por tipo de gastos .....	88
Cuadro N° 4: Ejecución presupuestaria de gastos por programas .....	89
Cuadro N° 5: Estado de ejecución presupuestaria de gastos por fuente financiamiento .....	89
Cuadro N° 6: Estado de ejecución presupuestaria por grupos de gastos .....	90

## SIGLAS UTILIZADAS

<b>AIE</b>	Área de Investigación y Estadísticas – Dirección General de Planificación
<b>AFR</b>	Área de Fiscalización y Recaudaciones – Dirección General de Planificación
<b>CGE</b>	Órgano Rector del Sistema de Control Gubernamental
<b>CGTFB</b>	Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia
<b>DGAA</b>	Dirección General de Asuntos Administrativos
<b>DGAJ</b>	Dirección General de Asuntos Jurídicos
<b>DGAS</b>	Dirección General de Asuntos Sindicales
<b>DGE</b>	Dirección General de Empleo
<b>DGP</b>	Dirección General de Planificación
<b>DGPPFPPCOOP</b>	Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativa
<b>DGPPS</b>	Dirección General de Políticas de Previsión Social
<b>DGSC</b>	Dirección General de Servicio Civil
<b>DGTHSO</b>	Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional
<b>DYA</b>	Desarrollo y Autogestión
<b>FSTMB</b>	Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia
<b>MTEPS</b>	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>POI</b>	Proceso de Orientación e Inducción al mundo laboral
<b>SIL</b>	Sistema Informático Laboral
<b>SPE</b>	Servicio Público de Empleo
<b>UCOM</b>	Unidad de Comunicación
<b>UDF</b>	Unidad de Derechos Fundamentales
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

## RESUMEN EJECUTIVO

### DEFENSA DE DERECHOS SOCIO-LABORALES

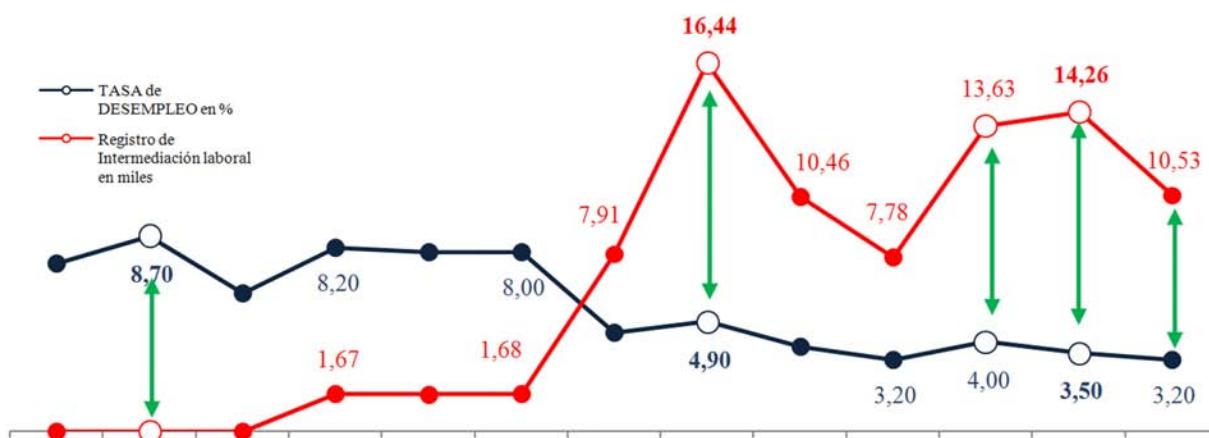


**2.559**  
Inspecciones realizadas

**290.000**  
Trabajadoras/es  
protegidos

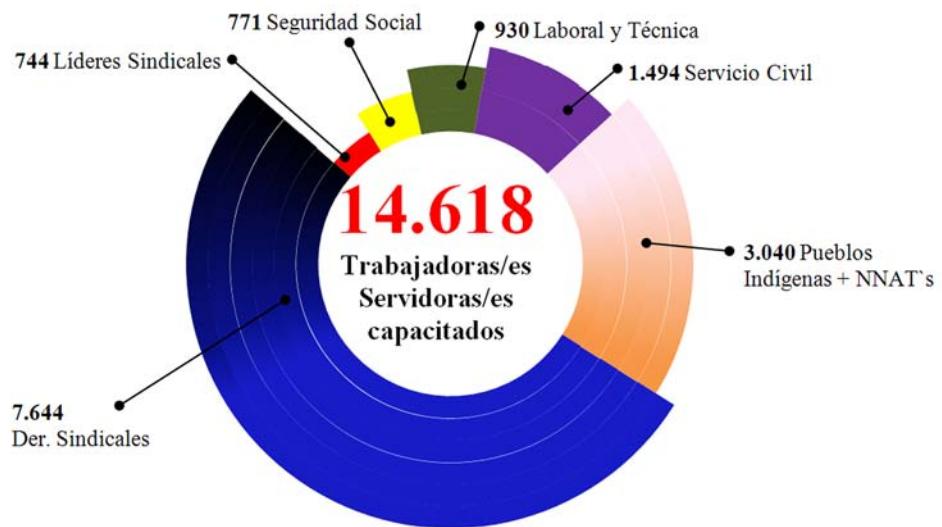
En la gestión 2015 se han realizado 2.559 inspecciones entre laborales, técnicas y móviles integrales, que en promedio significan más de 290.000 trabajadoras/es protegidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS).

### PROMOCIÓN DEL EMPLEO



La intervención del Servicio Público de Empleo es un instrumento que contribuye a reducción de la tasa de desempleo urbano porque ofrece oportunidades laborales a la población boliviana.

## CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN DERECHOS SINDICALES, LABORALES Y SERVICIO CIVIL



Se capacitó a **14.618** trabajadoras/es y servidoras/es públicos con relación a sus derechos en alguna temática, como parte de protección directa. Asimismo, 3.111 personas recibieron formación mediante otros cursos especializados.

## CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO COOPERATIVO Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD



9.748 personas fueron capacitadas en orientación laboral, emprendedurismo, gestión cooperativa y formación cooperativa. La cifra de personas que recibieron formación sobre derechos socio laborales y promoción del empleo, entre trabajadoras/es y cooperativistas, asciende a 27.477

**27.477**  
Trabajadoras/es y Cooperativistas  
Capacitados

## **MEJORAS EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES**

Se han realizado actualizaciones a los procesos internos para desburocratizarlos. Asimismo, se tiene una capacitación constante a las y los servidores públicos para una mejor atención, con esto se logra:



- ✓ Eliminación de filas en las plataformas de atención.
- ✓ Agilización de trámites en un 91%.
- ✓ Actualización de procesos.
- ✓ Ampliación de horario de atención.
- ✓ Especialización de servicios.
- ✓ Servicios de consulta gratuita.
- ✓ Soporte en las tecnologías de información y comunicación.

## PRESENTACIÓN

*“Si alguien ahora quiere hacer política, es para servir al pueblo y no para servirse del pueblo boliviano”. (Evo Morales Ayma)*

Biblioteca Laboral N° 5

Hemos decidido expulsar a USAID

Desde el 2006, el Estado Plurinacional de Bolivia, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, recuperó su rol protagónico en la formulación de políticas laborales para que las y los trabajadores recuperen sus derechos que fueron desconocidos y atropellados durante el periodo neoliberal, con la aplicación del Decreto Supremo 21060.

Este decreto liberalizó el mercado laboral a extremos inhumanos y aplicó despidos masivos de trabajadores sin consideración alguna. En ese período predominó la libre contratación. También se desconoció y desestructuró a los sindicatos. Así los trabajadores quedaron sin opciones para defenderse.

El congelamiento de los salarios fue otra de las medidas aplicadas rígidamente durante el período neoliberal, que comenzó en agosto de 1985. En conclusión, el 21060 dejó a su paso un fuerte impacto social en el país.

El Estado Plurinacional, a través del Decreto Supremo 28699 del 1 de Mayo de 2006, derogó el Decreto Supremo 21060 que tanto sufrimiento provocó en el sector laboral y así se dejó sin efecto el artículo 55, que autorizaba la libre contratación.

Con el nuevo decreto, se fijó un nuevo camino en las relaciones laborales pues señala que: “las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario”.

Asimismo, con el Decreto Supremo 22407, en su artículo 39, se determinó que “las remuneraciones a empleados y trabajadores serán establecidas entre las partes. Podrán convenirse o rescindirse libremente los contratos de trabajo, en conformidad a la Ley General del Trabajo y disposiciones reglamentarias”.

Con el Decreto Supremo 28699, las y los trabajadores recuperan la vigencia de sus derechos laborales. Hoy el Estado Plurinacional garantiza una mayor estabilidad laboral y remuneración justa, asegurando mejores medios de atención de las necesidades básicas de las familias bolivianas.

La Constitución Política del Estado, promulgada el 7 de febrero de 2009, reconoce al trabajo digno como un derecho de las y los bolivianos, mismo que contempla la seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, y a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

Cumpliendo los mandatos de la propia Constitución Política del Estado, los esfuerzos del Estado Plurinacional de Bolivia han aumentado. Durante el período 2006-2015 se advierten los siguientes logros:

\* **Estabilidad Laboral.-** Está garantizada la inamovilidad laboral de las y los dirigentes sindicales, de las madres y padres progenitores desde la gestación hasta que el hijo cumpla un año de vida. También

se garantiza la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y/o cónyuges, padres y/o tutores.

También se prohíbe la evasión de las obligaciones laborales a través de subcontrataciones y/o la tercerización en tareas que les competen estrictamente a las empresas.

\* **Libertad Sindical.**- Está garantizado el derecho a la huelga. La actividad de la dirigencia sindical está despenalizada y los sindicatos están en plena vigencia. Ahora se promueve la formación y fortalecimiento de las organizaciones sindicales de nuestro país.

\* **Beneficios Sociales.**- Las y los trabajadores tienen derecho a una indemnización por el tiempo de servicio a partir de los tres meses, también se dispone la reincorporación a la Ley General del Trabajo de sectores de trabajadores que fueron excluidos durante la vigencia del modelo neoliberal.

\* **Salario Digno.**- El Estado recuperó su rol fundamental en la formulación de políticas salariales tanto en el ámbito privado como en el público, y esto se verifica en la fijación anual del salario mínimo nacional y su correspondiente incremento para garantizar una vida digna a las y los bolivianos.

Gracias a las acciones impulsadas por el Gobierno de Evo Morales y la aplicación del Modelo Económico Social, Comunitario y Productivo, con el consiguiente incremento de la inversión pública, y las políticas de redistribución de la riqueza, junto a las medidas laborales adoptadas, hasta ahora se ha impactado positivamente en la reducción sostenida de la tasa de desempleo y se ha incrementado la capacidad adquisitiva del salario.

La memoria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de la gestión 2015 refleja los logros realizados en relación a las funciones y metas trazadas.





# 1 RESEÑA HISTÓRICA



## RESEÑA HISTÓRICA INSTITUCIONAL

*“El proceso actual no es regalo de nadie, sino producto de la sangre derramada en las luchas de resistencia a lo largo de nuestra historia”.*

Biblioteca Laboral N° 1

Profundizar el Proceso de Cambio desde los Movimientos Sociales

La Guerra del Chaco (1932-1935) marca un hito trascendental en la historia de Bolivia porque los bolivianos de las más diversas regiones, de las más diversas culturas y de los más diversos estamentos económicos se encuentran dentro del Ejército. En las arenas del Chaco no sólo nace la revolución de 1952, sino también el germen del Proceso de Cambio porque aquí comienza a nacer la unidad de las diferentes fuerzas sociales del pueblo que hoy se constituyen en el sujeto histórico del Estado Plurinacional.

La Guerra del Chaco, no fue la solución de la crisis del Estado Oligárquico, fue la simiente de nuevas proyecciones políticas que iluminarán el resto del siglo XX, el “nacionalismo revolucionario” de Montenegro y el MNR que en 1985 abdicó frente al neoliberalismo, y el surgimiento de la “izquierda revolucionaria” marxista, que se enraizó en la clase obrera minera, fabril y los sectores de avanzada de la clase media.

En la Guerra del Chaco surgen los líderes militares como Germán Busch, David Toro y Gualberto Villarroel, que marcarán un hito de transformación política y jurídica en el país, siendo sus legados más expresivos la Constitución Social de 1938 y la Ley General del Trabajo.

Es durante el gobierno de David Toro, el 17 de mayo de 1936, que se crea el Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social como parte de la Junta Mixta de Gobierno donde participaba Germán Busch, designando al señor Pedro Silveti Arce como el primer Ministro, quien duró apenas cinco días en funciones, posteriormente la conducción del Ministerio fue asumida por el Sr. Waldo Álvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (FOT); siendo éste, el primer obrero a la cabeza de un ministerio. En ese entonces, las principales atribuciones conferidas a esta entidad fueron: la organización legal del trabajo, reglamentación de contratos de trabajo, arbitraje de conflictos entre patronos y obreros, legislación del costo de vida, de la jornada laboral; regulación de la higiene y seguridad ocupacional, participación de trabajadores en utilidades de las empresas, preventión de riesgos, enfermedades, accidentes laborales, beneficios sociales por vejez invalidez y muerte, sindicalización obligatoria, fomento de viviendas fabriles, establecimiento de cooperativas de consumo y crédito, evitar la desocupación y paro forzoso y el seguro obligatorio.

La importancia y crecimiento de los temas laborales hicieron que el Ministerio asuma diversas competencias; en lo concerniente a materia de derecho laboral, se expresó en la creación de la Judicatura del Trabajo, la elevación de las Jefaturas de Distrito a Juzgados de Trabajo, la creación de la Corte Nacional del Trabajo; la rectoría en Previsión Social e inspecciones a centros mineros, fábricas y establecimientos industriales; la inclusión del desayuno escolar, la protección de menores, la oficina de la mujer, el registro y servicios de listas pasivas de las guerras del Pacífico y del Chaco, control de alquileres entre propietarios e inquilinos y otros que no respondían al ámbito de la misión técnico administrativa en materia laboral.

## *Reseña histórica institucional*

Diecisiete años después de la acontecida Guerra del Chaco, un 9 de abril de 1952, se produce la derrota del Estado Oligárquico por la vía de la insurrección popular, abriendo la fase hegemónica de las masas obreras y el rol dirigente del proletariado minero, en torno a la convocatoria del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR).

El proyecto de Estado del MNR, pese a tener tareas de índole democráticas, como la ampliación del mercado interno, la integración económica y física del país, en lo esencial planteaba la creación de una burguesía nacional; los aspectos revolucionarios y transformadores de 1952 fueron resultados de la insurrección popular de obreros y campesinos; por ejemplo, la nacionalización de las minas no era una decisión meditada y voluntaria del MNR, en precisión no era parte del programa de Gobierno del MNR.

La Nacionalización de las Minas estaba en disputa antes de realizarla, la embajada de EE.UU. sostuvo reuniones con funcionarios del gobierno de entonces para impedir la medida nacionalizadora. En realidad, esta conquista no está en el programa del MNR. Ellos hablaban de incrementar las obligaciones impositivas al Estado; un aumento general de sueldos y salarios y nada más. La Nacionalización surge del proceso insurreccional que se desata en el país.

Los trabajadores, organizados a través de sindicatos, federaciones y confederaciones, dan nacimiento a la Central Obrera Boliviana (COB) el 17 de abril de 1952, para posteriormente establecer una alianza con el gobierno, que se conoce en la historia como el “Cogobierno MNR – COB”, con un enfoque nacionalista revolucionario.

Los desencuentros entre el MNR y COB ponen en riesgo el destino de la revolución. El MNR apuesta por la modernización capitalista frente a la exigencia de la COB por profundizar el proceso hacia un proyecto socialista; medidas como la nacionalización de las minas, la reforma agraria, el voto universal y la “Marcha al Oriente” son impuestas por los sectores movilizados.

La Revolución Nacional conducida por el MNR tuvo en el proletariado minero y las organizaciones de trabajadores su columna vertebral, aunque la conducción política estuvo en manos de una clase media que no compartía con los objetivos de obreros y campesinos. Este proceso influyó fuertemente en el quehacer del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que profundiza sus funciones a la par de los procesos políticos. El Código de Seguridad Social aprobado en 1956, pasa a su competencia, así como la incorporación de la Dirección Nacional de Cooperativas.

El Ministerio fortalece su rol regulador en materia laboral, la defensa de los derechos laborales, el fomento de la actividad sindical, la promoción de las cooperativas agropecuarias y los temas de empleo.

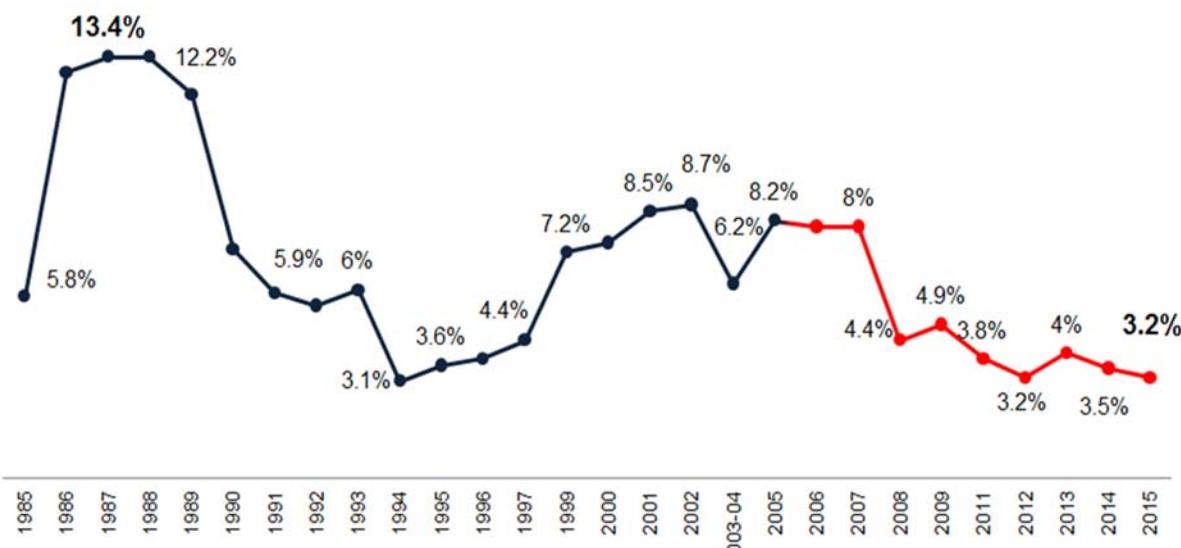
El ciclo de dictaduras militares y fascistas empieza con el golpe restaurador de René Barrientos Ortuño, el 4 de noviembre de 1964. El régimen del dictador Hugo Banzer Suárez concreta la estrategia imperialista de la Seguridad Nacional, que centraba para las Fuerzas Armadas la lucha implacable contra los “enemigos internos”, el comunismo y el movimiento obrero y popular de entonces. En esa época, el Ministerio aprueba su Ley Orgánica y cambia de denominación a Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Sus funciones se dan en un contexto de represión y proscripción de las organizaciones y dirigentes sindicales (COB y FSTMB), y organizaciones políticas de izquierda. El Ministerio controlará y reorganizará los sindicatos a través de los “relacionadores laborales” para disminuir su importancia política y restringirlos al ámbito corporativo. Sus competencias fueron la promoción socio laboral, regulación de las relaciones obrero patronales, atender la desocupación y subocupación, regular a las organizaciones sindicales, diri-

gir la seguridad, higiene y productividad industrial y otras. En esencia el objetivo era vaciar de contenido político el accionar de los trabajadores y sus organizaciones.

El año 1985 fue el inicio del proceso denominado neoliberal, bajo el manto del Decreto Supremo 21060 se impuso un proyecto integral diseñado por el imperialismo para cambiar las relaciones económicas, sociales, culturales y militares del Estado y la sociedad; un plan para desterrar todo forma de construcción colectiva en el imaginario social, como aconsejaban los documentos de Santa Fe, elaborados por los asesores de Reagan, presidente de EE.UU., entonces. El modelo neoliberal, estructura un Estado eliminando o reduciendo al mínimo sus funciones sociales en educación, la salud y otras áreas sociales; siguiendo los lineamientos del “Consenso de Washington”, se aprueban leyes que garantizan la inversión privada bajo el enfoque del libre mercado: dejar hacer, dejar pasar.

Con el 21060 se establece una nueva política económica que ponía fin el ciclo por el cual el Estado había sido el principal protagonista de la actividad económica a través de las empresas estatales, entre las más importantes: Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL) y la Corporación Boliviana de Fomento (CBF). Estas tres empresas junto a las empresas especializadas como ENTEL para las comunicaciones, ENDE en energía eléctrica, la Fundición de Vinto (ENAF), los ferrocarriles ENFE y la línea aérea Lloyd Aéreo Boliviano LAB, etc., que luego serán entregadas a las transnacionales y a la empresa privada en los procesos de privatización y capitalización en los sucesivos gobiernos neoliberales de la democracia pactada. El Estado Neoliberal modifica el patrón de acumulación económica que deviene en privado y transnacional. La COB, los sindicatos, los movimientos y organizaciones populares debilitan su rol de actores políticos y se reducen al ámbito corporativo. En esa medida, la mediación estatal (patrón de hegemonía) y la representación política son monopolizadas por el sistema de partidos que funciona a través de los pactos parlamentarios.

**Gráfico N° 1: Evolución de la tasa de desempleo (por gestiones)**



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (Datos a diciembre de 2015).

Fueron 20 años de economía neoliberal (1985-2005) que marcaron la historia económica de Bolivia. El periodo de la capitalización (1996-2002) se caracterizó por la elevada inversión extranjera en los sectores de hidrocarburos y telecomunicaciones y electricidad. Estas empresas se caracterizaron por su carácter

## *Reseña histórica institucional*

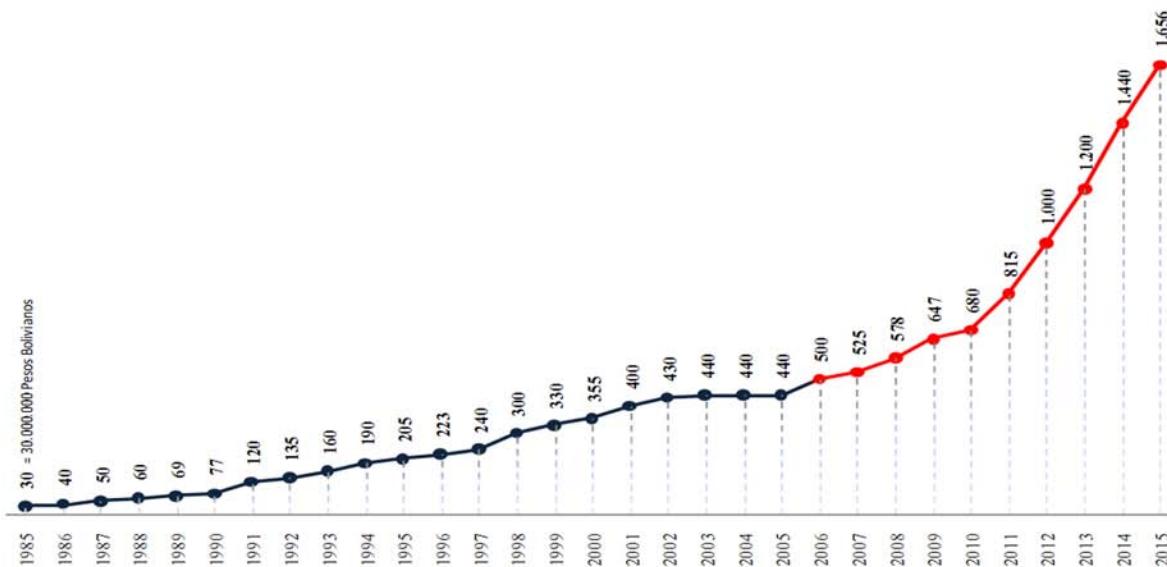
monopólico que constituía una ventaja respecto a las inversiones a realizar pero que no se tradujeron en el crecimiento económico esperado.

Este decrecimiento del país se presenta en el gráfico N° 1, donde los niveles de la tasa desempleo llegan a elevados puntos de 13.4% (1986) y 8.7% (2002), y con una ampliación total de la precariedad del trabajo, con un salario mínimo que solo subió Bs 400 en 20 años (ver gráfico N° 2), dejando una plusvalía mayor absorbida por los empleadores.

Otra de las consecuencias más serias de este proceso de capitalización y privatización ha sido la ausencia de programas de empleo, en un país donde el mayor empleador era el Estado. Los sectores desplazados de sus fuentes de trabajo junto al resto de la población en edad de trabajar, se ubicaron en trabajos en su mayoría generados por ellos mismos, en torno al núcleo familiar, relegando el ingreso a un segundo plano<sup>1</sup>.

El rol del entonces Ministerio de Trabajo estuvo en directa correspondencia al estado neoliberal, alineando sus funciones a los dictados del mercado y la reducción de su capacidad de defensa de los trabajadores.

**Gráfico N° 2: Evolución del Salario Mínimo Nacional (En Bolivianos)**



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas

La “Guerra del Agua” (2000) y las crecientes movilizaciones urbanas, principalmente de la ciudad de La Paz, sectores rurales y la rebelión de la ciudad de El Alto que en octubre del 2003, con la llamada “Guerra del Gas”, logra expulsar al gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada, desencadenan la debacle del Estado Neoliberal. La “Agenda de Octubre” se constituiría en el programa de transición histórica que contiene las demandas de nacionalización de los hidrocarburos, la recuperación e industrialización de nuestras materias primas y la convocatoria a la Asamblea Constituyente.

<sup>1</sup> El sector informal urbano en Bolivia, 1995 -2005. Centro de Apoyo al Desarrollo Laboral (LABOR). 2009. La Paz, Bolivia.



“Guerra del Agua”. Cochabamba, año 2000

La asunción al poder del Movimiento al Socialismo (MAS) significó la vuelta del Estado a la administración de las empresas, sobre todo las relacionadas con la explotación de los recursos económicos del país y las telecomunicaciones.

En febrero de 2006, con el inicio de la Revolución Democrática Cultural, comienza la transformación sustantiva del Ministerio de Trabajo. En un primer momento, las acciones estuvieron dirigidas a restituir los derechos conculcados de los trabajadores, la derogación de la libre contratación y despido, la vigencia del fuero sindical, la defensa de los derechos de los trabajadores, la aplicación y cumplimiento de la legislación nacional y convenios internacionales.

Una de las primeras disposiciones fue el incremento salarial, que desde 2006 ha ido subiendo año tras año, desde los Bs 500 (Quinientos 00/100 Bolivianos) hasta la fecha a Bs 1.656 (Mil seiscientos cincuenta y seis 00/100 Bolivianos), son 1.156 Bolivianos más que son restituídos a la fuerza laboral, casi el triple de incremento en solo 10 años.

De acuerdo a los datos de población protegida, se observa un salto desde el 2006 al 2012 en más de un millón de trabajadoras y trabajadores con Seguridad Social de 2.7 millones a 3.9 millones de trabajadores, situación que gobiernos neoliberales no pudieron realizar ni en 20, ni en 50 años anteriores.

Desde el 2009 tiene vigencia la nueva Constitución Política del Estado, que no sólo pone a la práctica nuevos valores sociales y culturales, sino que refleja todas las formas económicas que existen en el país, por lo menos los más importantes; reconoce también las 36 naciones territoriales que existen, eso influye en las formas autonómicas de la organización estatal; reconoce también las naciones y culturas diferentes y como resultado de todo aquello también hay un reconocimiento y una protección al pluralismo jurídico.

Sin embargo, lo que se ha buscado con la Constitución vigente no ha sido sólo tomar una fotografía de la realidad, sino darle movimiento, abrir la posibilidad de que esta Constitución esté en constante cam-

## *Reseña histórica institucional*

bio y en constante movimiento, además promueva cambios dentro de la sociedad; si hay una crítica que viene desde los constitucionalistas formales es caracterizar a la Constitución como inamovible, porque para cambiar se necesita un referéndum y un referéndum se le hace muy difícil a la burguesía neoliberal, entonces, dicen, esto lo han armado para que sea inamovible.

Lo que la Constitución refleja es una realidad social que siempre está en constante movimiento, por eso reconoce la necesidad de cambio, el texto escrito, el papel, no pueden disecar la realidad.

La Constitución Política del Estado, promulgada el 7 de febrero de 2009, define las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, al reconocer el trabajo digno como un derecho de las y los bolivianos, mismo que contempla la seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, y a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo se asigna la promoción del empleo y de la organización del cooperativismo.



Feria de la seguridad social del Ministerio de Trabajo

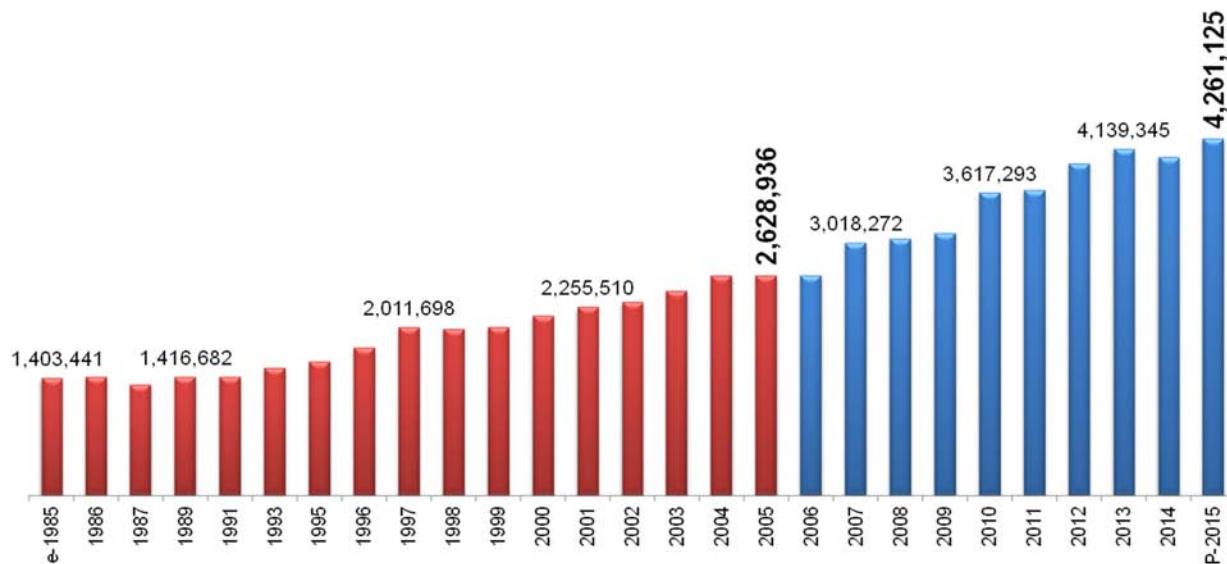
En el régimen laboral, la actual Constitución contempla conceptualizaciones del Derecho Laboral mucho más avanzadas que anteriores cartas magnas. Por ejemplo en la Constitución del 14 de febrero de 1967, promulgada por Barrientos Ortúñoz se plantea que el Estado protege al capital y al trabajo, la Constitución Política del Estado actual expresa que **se debe proteger a la trabajadora y el trabajador**, en ese sentido tiene un sentido de clase, es decir, en el régimen laboral la Constitución directamente protege a la trabajadora y el trabajador.

Asimismo, proclama principios que antes no estaban incorporados en la Constitución, como **la irrenunciableidad de los derechos sociales y laborales**, proclama todo el protocolo de principios que corresponden al derecho laboral, ratifica derechos y conquistas sociales manteniendo el sistema y el criterio de la constitución social de 1938 de Bolivia o de la constitución mexicana de Querétaro de 1923; **la inversión de la prueba** en materia de procedimientos y a pesar de todo desconocida por autoridades administrativas y jurisdiccionales laborales; **la imprescriptibilidad de derechos sociales**, éste sólo tema de imprescriptibilidad de derechos hace que nuestra Constitución sea la más avanzada del planeta, el tema de la im-

prescriptibilidad es tema de muchos debates; constitucionalmente se reconoce *el fuero sindical*, además proclama el respeto del Estado a la independencia ideológica y orgánica de las organizaciones sindicales; no sólo *prohíbe el despido*, sino que además garantiza o busca garantizar el empleo. Nuestra Constitución señala que en las empresas que estuvieran en quiebra o en curso de liquidación, o que han sido abandonadas, los trabajadores tienen el derecho de ocuparlas y autogestionarlas y ponerlas a funcionar.

En síntesis, la Constitución Política del Estado, en el régimen laboral nos otorga todos los fundamentos de protección social y de trabajo digno bajo un enfoque plural por el cual se orienta las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

**Gráfico Nº 3: Evolución de la población protegida por la Seguridad Social**



**Fuente:** APS - Agencia de Pensiones y Seguros 2015 – Pronosticado MTEPS  
Datos a diciembre de 2015



# 2 MARCO ESTRATÉGICO



## MARCO ESTRATÉGICO

*“Hay que superar la etapa de ser simples productores de materias primas.*

*En primer lugar se tienen que satisfacer las necesidades urgentes de la población, elevar los beneficios sociales imprescindibles de las clases laboriosas. A partir de ello, crear las condiciones culturales, educativas y materiales para democratizar aún más allá del Estado el control de la riqueza común, y comunitarizar la propiedad y la propia producción social”.*

Biblioteca Laboral N° 7  
Geopolítica de la Amazonía

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ha establecido como marco estratégico de largo plazo, la Agenda Patriótica 2025, el mismo que establece sus atribuciones dentro el poder ejecutivo. Estas líneas de acción permiten comprender mejor las tareas realizadas como un aporte desde la gestión pública al proceso de cambio que vive el país.

### A) Principios

Los principios son los aspectos fundamentales que deben guiar el accionar cotidiano del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, los mismos que se expresan en:

- Transparencia y honestidad en las acciones y decisiones de las y los servidores públicos.
- Unidad y solidaridad en el trabajo y en las relaciones sociales y humanas entre servidoras y servidores públicos.
- Compromiso y lealtad de las y los servidores públicos con su trabajo y con los objetivos de la entidad.
- Responsabilidad, corresponsabilidad y eficiencia en la producción de políticas y mecanismos elaborados, y en los resultados conseguidos.
- Respeto y calidez en los servicios a los usuarios y beneficiarios.
- Ética en relación a las acciones, los compromisos y resultados asumidos.
- Excelencia e iniciativa personal y colectiva, para mejorar continuamente el desempeño y calidad de los servicios que presta el MTEPS a sus beneficiarios y usuarios.

### B) Valores

- Equidad en términos de la igualdad de oportunidades para servidoras y servidores públicos.
- Idoneidad en el desarrollo de las actividades cotidianas que realizan las y los servidores públicos.
- Complementariedad implica actuar en sinergia y complemento, entre las y los servidores públicos.
- Recíprocidad, entendiendo como la correspondencia mutua en el trabajo, de una o un servidor público.
- Inclusión, participación activa y efectiva de las y los servidores públicos en la toma de decisiones de políticas públicas de trabajo, empleo y previsión social.
- Solidaridad, se manifiesta cuando los miembros del Ministerio se colaboran mutuamente para conseguir un fin común en beneficio de los usuarios y beneficiarios.

### C) Misión Institucional

La Misión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es: “*Garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones socio laborales de las y los trabajadores, de las y los servidores públicos; promover y defender el trabajo y empleo digno; erradicando progresivamente toda forma de explotación, exclusión y discriminación laboral en el marco de la construcción de la Economía Plural*”.

### D) Visión Institucional

La Visión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es:

“*El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la entidad que protege 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*”

### E) Ejes de la Visión

**Gráfico N° 4: Distribución del Marco Estratégico**



Fuente: MTEPS

A partir de la visión institucional, se han identificado cuatro ejes de desarrollo, en torno a los aspectos sociales, económicos, políticos e institucionales. Los ejes, en orden de prioridad, son los siguientes:

1. Derechos Socio-laborales.
2. Derechos Fundamentales del Trabajo.
3. Promoción del Empleo.
4. Gestión Intra e Interinstitucional.

Estos ejes están íntimamente relacionados y articulados para el cumplimiento de la misión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

## F) Mandato Político, Económico y Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

El mandato político, económico y social, que tiene el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión a partir de la Constitución Política del Estado, leyes y normativa reglamentaria vigente, se expresa en los siguientes aspectos:

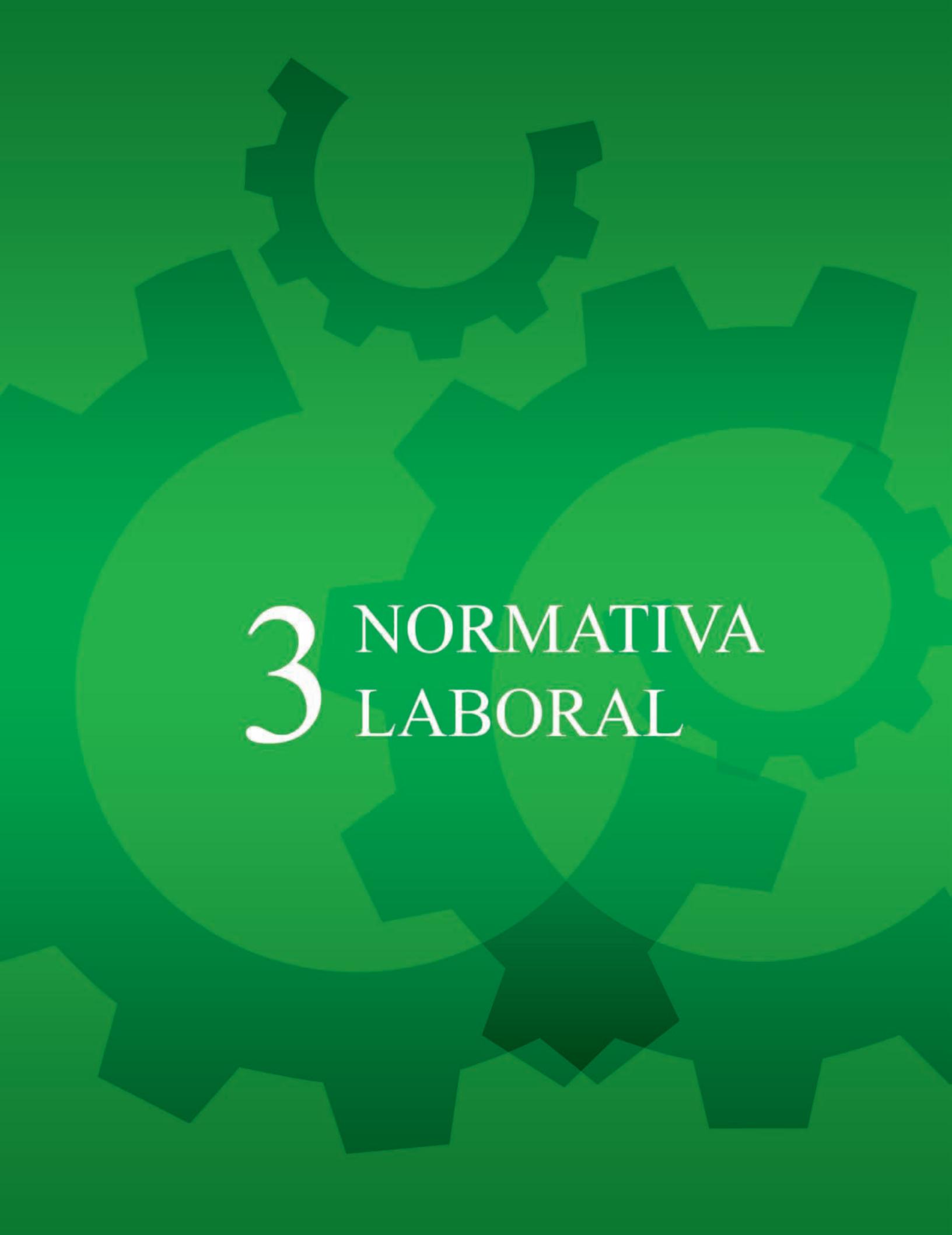
- Erradicar el trabajo forzado, la servidumbre y toda forma análoga de explotación laboral; explotación de niñas, niños y adolescentes, así como la discriminación de género en el trabajo, mediante la generación y coordinación de políticas públicas.
- Velar por el cumplimiento de los derechos socio-laborales y garantizar las condiciones adecuadas de salud higiene, seguridad y bienestar en el trabajo.
- Fiscalización y control del régimen laboral y la carrera administrativa de las servidoras y los servidores públicos, a través de disposiciones normativas referentes a la relación jurídica laboral entre el Estado y las servidoras y los servidores públicos.
- Formulación de políticas relacionadas con el servicio civil, régimen laboral, carrera administrativa, registro, ética, formación y capacitación emergentes del vínculo laboral entre el Estado y las servidoras y servidores públicos.
- Promover el ejercicio, compatibilidad y aplicación de ética institucional.
- Generar y proponer políticas de empleo y salarios.
- Generar empleo digno, incrementando el empleo formal y diversas fuentes laborales, principalmente para los jóvenes.
- Crear condiciones para la generación de empleo productivo.
- Promover, proteger y garantizar el ejercicio del derecho a la sindicalización y la libertad sindical.
- Generar políticas para promover, fomentar y fortalecer el cooperativismo, especialmente del sector de producción.
- Proteger y garantizar los derechos socio-laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.

En síntesis, el mandato político económico y social del MTEPS, se puede expresar en los siguientes términos:

***“Garantizar las condiciones adecuadas para el cumplimiento de los derechos socio-laborales la normativa de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, promover el ejercicio del derecho a la sindicalización y la libertad sindical; generación de empleo digno, mediante políticas de empleo y salarios, crear las condiciones de empleo productivo; fiscalizar y controlar el régimen laboral y la carrera administrativa, promover y fortalecer el cooperativismo social productivo; así como erradicar el trabajo forzado, la explotación infantil, la servidumbre y toda forma análoga de explotación laboral, mediante la fiscalización y el cumplimiento de los derechos socio-laborales”.***

A nivel nacional, el Ministerio ejecuta sus acciones por medio de sus Jefaturas departamentales y regionales, las cuales se encuentran localizadas en las nueve ciudades capitales del territorio nacional y en los municipios de El Alto, Montero, Camiri, Puerto Suárez, Monteagudo, Riberalta, Guayaramerin, Villamontes, Bermejo, Yacuiba, Tupiza, Uyuni, Llallagua y Villazón.





# 3 NORMATIVA LABORAL



## NORMATIVA LABORAL

*“El derecho social, en su parte del derecho del trabajo, determina que el trabajador es una fuerza actuante, que tiene el propósito de remediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores; por lo tanto, es una expresión destinada a modelar las relaciones del trabajo tal como deben ser, con el objeto de que el hombre trabajador ocupe un lugar en la sociedad de consumo y competencia para evitar la pura explotación”.*

Biblioteca Laboral N° 4  
Neoliberalismo versus Derecho Social

Dos décadas de aplicación ortodoxa del libre mercado, representó para el país un retroceso en las conquistas sociales y laborales de las y los trabajadores. La democracia instituida en Bolivia no se plasmó en derechos para quienes habían encarnizado las luchas que permitieron al país abrir las puertas al gobierno del pueblo. A partir de 2006 el proceso de cambio dirigido por el Presidente Evo Morales, contribuyó para ampliar la cobertura e inclusión de la clase trabajadora, con el fin de mejorar la calidad de vida de este sector, en contraposición a lo que habían hecho hasta ese momento los gobiernos neoliberales.

El cambio profundo y las acciones del gobierno del Estado Plurinacional en el ámbito socio laboral se cumplirían por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que en concordancia con lo estipulado en la Constitución Política del Estado implementa acciones para la gradual y sostenida defensa de los derechos laborales, sociales y económicos de las y los trabajadores. Esta situación refleja en los importantes avances normativos durante este periodo, que contribuyen principalmente a la dignificación del trabajo, restituyen y garantizan una nueva normativa laboral, enmarcada en el proceso de trasformación de las instituciones del Estado Plurinacional.

En la gestión 2015, se ha elaborado un compendio normativo del cual resaltamos las más importantes:

### A) PROTECCIÓN DEL FUERO SINDICAL Y DESPENALIZACIÓN DE LA HUELGA

La Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006 eleva a rango de Ley el Decreto Ley N° 38 de 7 de febrero de 1944, concerniente al fuero sindical de las y los directivos de un sindicato, quienes no pueden ser destituidos ni transferidos sin su libre consentimiento, por lo cual cualquier destitución o traslado de dirigentes sindicales, debe realizarse a través de un proceso ante el Juez de Trabajo.

El fuero sindical goza de protección constitucional para las y los dirigentes sindicales, no pudiendo ser despedidos hasta un año después de la finalización de su gestión; no se les disminuirá sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución, ni privación de libertad por los actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

Por otra parte, la Ley 316 Despenaliza el derecho a la huelga y protege el fuero sindical, derogando el artículo 234 del Código Penal, que sancionaba a quienes promovían el “lock-out”, huelga o paro declarados ilegales por las autoridades del trabajo, debiendo ser sancionados con privación de libertad de uno a tres años y multa de cien a trescientos días.

El Decreto Supremo N° 2349 del 1º de Mayo de 2015, establece que las Personerías jurídicas de sindi-

### *Normativa laboral*

catos, Federaciones, Confederaciones y Centrales obreras, cuyo objeto sea la defensa de los derechos laborales deberán ser tramitadas únicamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, concluyendo con la emisión de la Resolución Suprema correspondiente.

### **B) ESTABILIDAD LABORAL**

El Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985, dispuso, en el régimen social, que a través del artículo 55 se permitía la libre contratación y despido de trabajadoras y trabajadores.

Al respecto el Decreto Supremo N° 28699 de 1ro de mayo de 2006 derogó el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 y el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990, restituyendo la estabilidad laboral de las y los trabajadores.

Asimismo, un avance sustancial en este proceso de cambio es la incorporación en la Constitución Política del Estado el derecho de toda persona a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias; se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral, resalta el deber del Estado para proteger la estabilidad laboral.



Beneficiaria del Programa Mi Primer Empleo Digno - MTEPS

### **C) INAMOVILIDAD LABORAL**

La Constitución Política del Estado 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.

El Decreto Supremo N° 0012, complementado por el Decreto Supremo N° 0496 del 1º de mayo de 2010,

reglamenta las condiciones de inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en el sector público o privado.

La madre y/o padre progenitores, gozarán de un año de inamovilidad laboral en su fuente de trabajo desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un año de edad; por lo que no pueden ser despedidos, ni se puede afectar su nivel salarial ni su ubicación en el puesto de trabajo

La Ley N° 223 establece la inamovilidad laboral en el sector público y privado, de sus cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su despido.

El Decreto Supremo N° 1893, Reglamentario de la Ley N° 223, establece medidas de protección en el ámbito laboral para garantizar empleo, trabajo digno y permanente, el Ministerio de Trabajo, elaboró el procedimiento para la reincorporación de personas con discapacidad, ante despido injustificado.

#### **D) REMUNERACIÓN DIGNA**

El Decreto Supremo N° 29010 de 9 enero de 2007 reglamenta la aplicación del salario dominical para el sector público y privado establecido en la Ley de 29 de octubre de 1956. El salario dominical es un incentivo diferenciado del haber básico, exclusivo para obreros que en el transcurso de la semana hubieran cumplido su horario semanal completo de trabajo.

El Decreto Supremo N° 29537 de 1º de mayo de 2008, complementa y modifica la reglamentación del seguro social obligatorio a largo plazo. Cuando el trabajador decida su retiro voluntario y el empleador no se encuentre al día en el pago de las contribuciones retenidas al trabajador, deberá pagar las contribuciones en mora en el plazo establecido para el pago de los beneficios sociales de acuerdo a normativa vigente.

El Decreto Supremo N° 110 de 1º de mayo de 2009 tiene por objeto garantizar el pago de indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores, luego de haber cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo, producido el retiro intempestivo de que fueran objeto o presentada su renuncia voluntaria.

El Decreto Supremo N° 0522, de 22 de mayo de 2010 establece el procedimiento para el pago obligatorio del quinquenio en el sector privado, a requerimiento de la trabajadora o el trabajador. El quinquenio es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicios al cumplimiento de cada cinco años.

#### **E) PROTECCIÓN AL TRABAJO DIGNO**

La Ley N° 548 del 17 de julio de 2014 reconoce, desarrolla y regula el ejercicio de los derechos de la Niña, Niño y Adolescente (NNA's), implementando un sistema Plurinacional Integral de las NNA's, para la garantía de esos derechos mediante la corresponsabilidad del Estado en todos sus niveles, la familia y la sociedad.

La Ley N° 181 de 25 de octubre de 2011, declara que el 30 de marzo de cada año como el día del y la trabajadora del hogar boliviano, con goce de un día de tolerancia del trabajo.

#### *Normativa laboral*

El Decreto Supremo N° 0521, de 26 de mayo de 2010 indica que 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.

La Ley N° 252 del 3 de julio de 2012 establece que todas las servidoras públicas y trabajadoras mayores de 18 años, con funciones permanentes o temporales en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empleador, gozarán de tolerancia remunerada de un día hábil al año para someterse a un examen médico de Papanicolaou y/o Mamografía.

El Decreto Supremo N° 1212 de 1º de mayo de 2012, establece la licencia por paternidad, otorgando tres días hábiles para que los cónyuges o convivientes varones atiendan en igualdad de condiciones y en esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar.

La Ley N° 309 de Ratificación del Convenio 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 20 de noviembre de 2012, que regula el trabajo asalariado doméstico o del hogar, promueve el Derecho a las jornadas laborales de ocho horas y descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, acceso básico de salud y seguridad social, respeto a derechos laborales fundamentales, igualdad de género y protección de las trabajadoras.

El Decreto Supremo N° 1455 del 9 de enero de 2013 otorga el beneficio de licencia especial a todas las madres, padres, tutores y responsables que trabajen en el sector público y privado que tengan hijos menores de 12 años que requieran atención personal por motivo de un accidente grave o enfermedad grave.

#### **F) Fomento cooperativo**

Ley N° 356 del 11 de abril de 2013 regula la constitución, organización y financiamiento, supervisión, fiscalización, fomento y protección del sistema cooperativo en el Estado Plurinacional de Bolivia.

El Decreto Supremo N° 1995 del 15 de mayo de 2014 reglamenta la ley 356 Ley General de Cooperativas.

# RESULTADOS DE GESTIÓN

**4** FORTALECIMIENTO A  
LAS ORGANIZACIONES  
SINDICALES



## FORTALECIMIENTO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

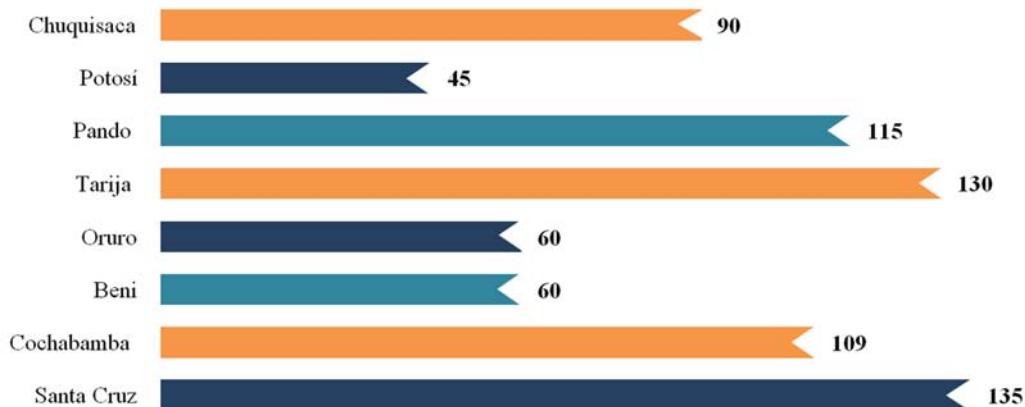
*“La historia del derecho del trabajo es la historia de la capacidad de lucha de los trabajadores para imponer nuevas conquistas sociales y para defender los derechos que poco a poco se van obteniendo, esta es la base para mantener en alto la moral de lucha de los trabajadores sindicalizados”.*

Biblioteca Laboral N° 6  
Normativa Laboral 2006-2015

### A) Escuela de formación de líderes sindicales

La iniciativa de formar la Escuela de Formación Político - Sindical, materializa la demanda de las organizaciones sindicales y sociales, se comienza a materializar en la gestión 2014 y consolidarse en la gestión 2015, como parte de la batalla ideológica para consolidar al movimiento sindical como un sujeto importante del bloque histórico del proceso de cambio. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para desarrollar esta iniciativa logró convenios con las principales organizaciones de trabajadores, como la FSTMB, la CGTFB, Centrales Obreras Departamentales y Sindicatos de Base. Los cursos se han desarrollado en las nueve capitales de departamento y la ciudad de El Alto. Al mismo tiempo, se ha institucionalizado la realización de talleres de capacitación sindical y laboral en las propias organizaciones de base con los sectores de mineros, fabril, constructores, salud, ferroviarios y otros.

**Gráfico N°5: Formación de la Escuela de Formación Político - Sindical (Por departamento)**



Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE

Los talleres semanales permitieron percibir que hay una gran cantidad de jóvenes con bajos niveles de conocimiento sobre los derechos laborales, sindicales, seguridad social, etc., Por otro lado, se pudo advertir también la debilidad en lo que a política sindical concierne, aspectos que debilitan el accionar del movimiento sindical, una razón más para la organización de la Escuela de Formación Político - Sindical con temas y contenidos referidos a la historia del movimiento sindical, corrientes ideológicas, economía política, derechos laborales, estructura sindical, oratoria, metodologías de análisis coyuntural, prensa, el enfoque del Estado Plurinacional, métodos de lucha, proceso y vigencia de los derechos e historia crítica de Bolivia, contenidos que se validan con la necesidad manifiesta del sector sindical.

## *Fortalecimiento a las organizaciones sindicales*

En 2014 se efectuó un convenio con la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP) que permitió el desarrollo de cinco cursos de formación de líderes sindicales, 245 líderes capacitados.

En la gestión 2015 se concretaron nueve cursos en ocho departamentos, acción desarrollada con las organizaciones matrices de las y los trabajadores. Se logró capacitar a 744 líderes con un incremento del 186% en relación al año anterior.

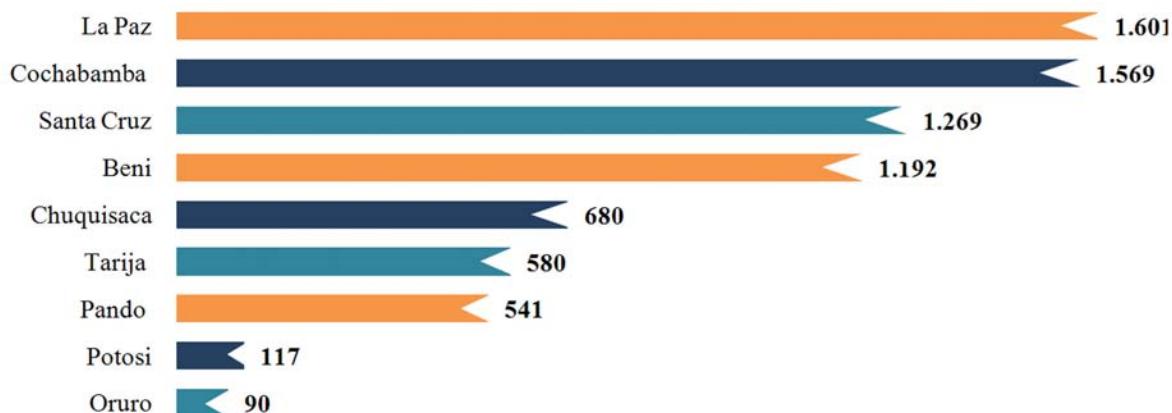
Ahora, las trabajadoras y trabajadores asistentes a los cursos están en condiciones de asumir debidamente la defensa de sus derechos y promover la inclusión de nuevos derechos que mejoren paulatinamente la calidad de vida de las y los trabajadores del país.

Asimismo, se están formando líderes potenciales, con mejores niveles de información, conocimientos, experiencia, mayor visión integral y de unidad para el pleno ejercicio de responsabilidades dentro de sus organizaciones sindicales. Sin embargo, el objetivo fundamental es contribuir a la formación de cuadros sindicales, con capacidades adecuadas para orientar un movimiento sindical protagonista fundamental del Proceso de Cambio.

### **B) Capacitación en materia sindical**

La formación permanente de las y los trabajadores se convierte en un objetivo primordial para proteger la continuidad de un trabajo político sindical y que promueva la participación consciente de los trabajadores dentro del movimiento sindical y al interior de sus propias organizaciones. A través de estos eventos de formación permanente las trabajadoras y los trabajadores conocen sus derechos laborales y sindicales establecidos en la Constitución Política del Estado. En la presente gestión de 2015 se ha logrado la capacitación de 7.639 trabajadores en materia sindical.

### **Gráfico N° 7:Capacitación de trabajadoras/es en normativa sindical, gestión 2015 (Por departamento)**



Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE

**Gráfico N°6: Formación del líderes sindicales  
(Por gestiones)**

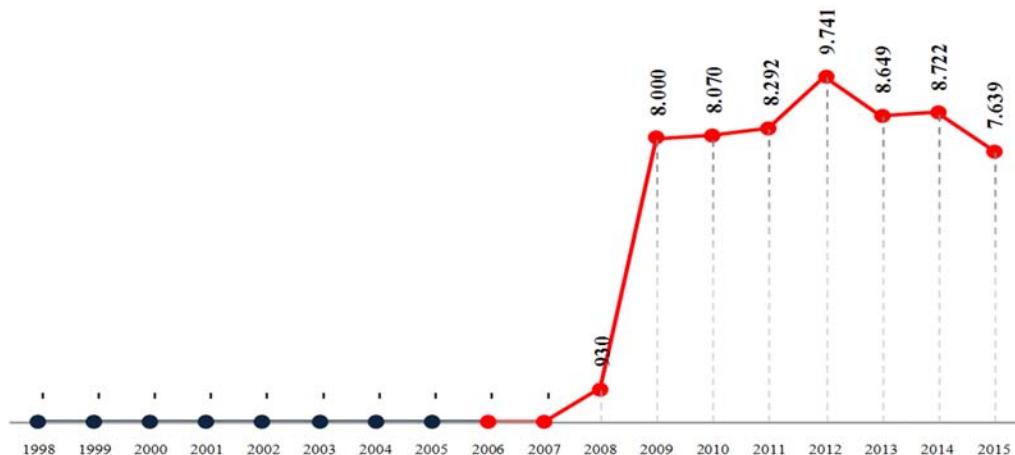


Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE

La capacitación constante a trabajadoras y trabajadores en temas sindicales es una de las actividades que se han estado realizando desde el 2008, llegando a 60.043 trabajadoras y trabajadores capacitados.

**Gráfico N° 8:Capacitación de trabajadoras/es en normativa sindical (Por gestiones)**



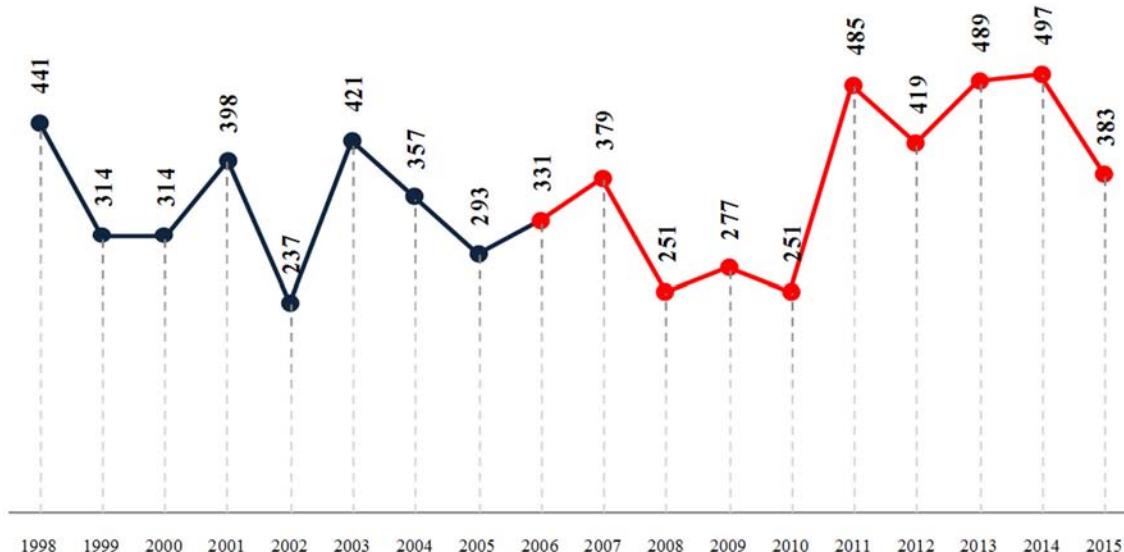
Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE

### C) Reconocimiento de Directivas Sindicales

Para garantizar la unidad democrática de las y los trabajadores en base a un asentimiento del Gobierno, el 1º de mayo de 2015 se aprueba el Decreto Supremo N° 2348, que señala que las personerías jurídicas de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales obreras sólo podrán ser tramitadas ante el Ministerio de Trabajo y que serán reconocidas con el visto bueno del Ejecutivo, por esta situación se han ido aplicando medidas de mejora en estos procesos, a fin de agilizarlos y reducir la carga burocrática que existía.

**Gráfico N° 9: Reconocimiento de Directivas Sindicales (Por gestiones)**



Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE

## *Fortalecimiento a las organizaciones sindicales*

En la presente gestión el Ministerio de Trabajo hizo el reconocimiento de 383 directivas sindicales, haciendo un total de 3.762 directivas desde el 2006 hasta el 2015, siendo este dato 36% más alto que en gestiones anteriores.



La Escuela de Formación Político Sindical en Trinidad (Beni)

### D) Apoyo a Eventos e Infraestructura Sindical

#### Gráfico N° 10: Apoyo a Organizaciones sociales para refacción de infraestructura aprobado (En bolivianos)



Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE

Dentro del fortalecimiento de organizaciones sindicales, se han emitido instrumentos legales que permiten que el Ministerio de Trabajo pueda realizar aportes económicos a las organizaciones sindicales para la refacción de infraestructura de sus sedes y para la realización de eventos sindicales que contribuye al fortalecimiento de estas organizaciones. El apoyo del Ministerio de Trabajo se realiza dentro del marco constitucional de respeto a la independencia ideológica y de las organizaciones sindicales.

### Gráfico N°11: Apoyo a organizaciones sociales para realización de eventos aprobados (En Bolivianos)

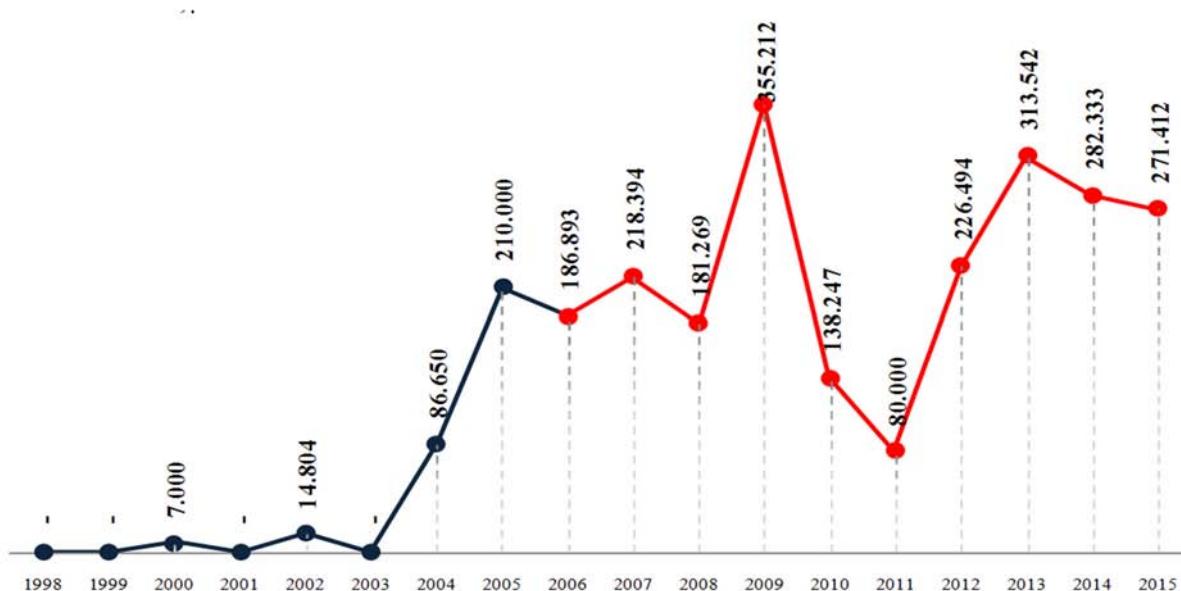


Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE

El Estado Plurinacional de Bolivia ha apoyado con 2,25 millones de bolivianos a las organizaciones sindicales en el período 2006-2015, 11 veces más que en 20 años del período neoliberal que fue de 0,32 millones.

### Gráfico N° 12: Transferencias realizadas por el MTEPS a organizaciones sindicales (En bolivianos)



Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Elaboración: DGP -AIE



5 APLICACIÓN Y  
MEJORAMIENTO DE LA  
NORMATIVA  
SOCIO-LABORAL



# APLICACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIO-LABORAL

*“Por primera vez (en un libro) figuran las multitudes actuando y pensando en la historia de Bolivia”.*

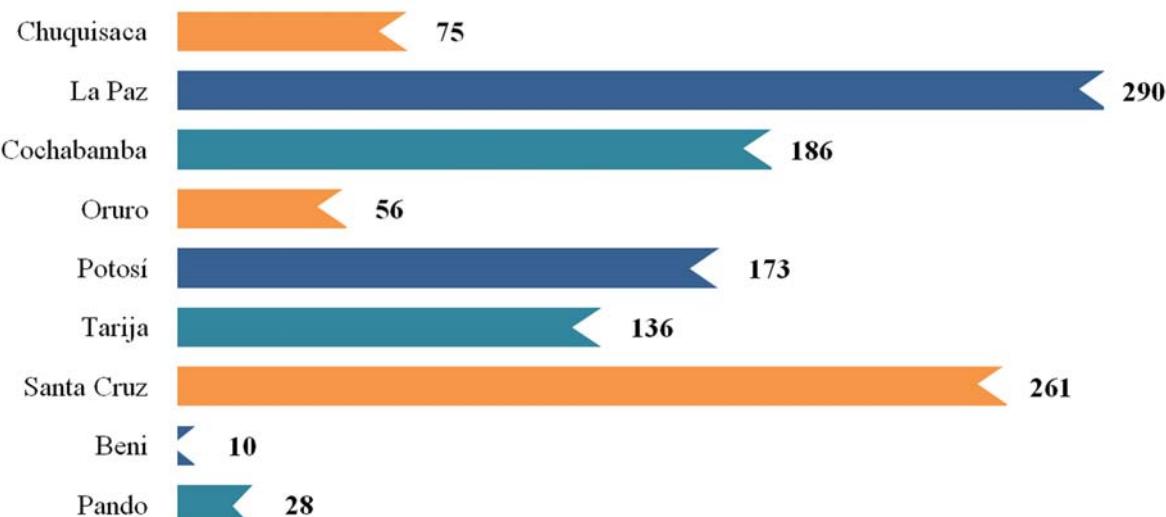
Biblioteca Laboral N° 12  
Medio siglo de Luchas Sindicales Revolucionarias en Bolivia

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de las jefaturas departamentales y regionales de Trabajo, tiene la función de fiscalizar el cumplimiento y aplicación de la legislación laboral, así como de los convenios internacionales sobre la materia. En este entendido, a través de las inspecciones de trabajo se fiscaliza el cumplimiento de la Ley General de Trabajo, su decreto reglamentario, convenios, reglamentos internos, contratos individuales y colectivos, y disposiciones conexas.

Las *Inspecciones Laborales* se refieren a visitas *in situ* para verificar el cumplimiento de normas laborales por parte de los empleadores: Registro Obligatorio de Empresas, Contratos de nacionales visados, aportes AFP's, afiliación al seguro de corto plazo, Convenios Salariales, Planilla Trimestral, etc. En este sentido, las Jefaturas Departamentales realizaron **1.215** inspecciones a nivel nacional.

## A) Inspecciones laborales

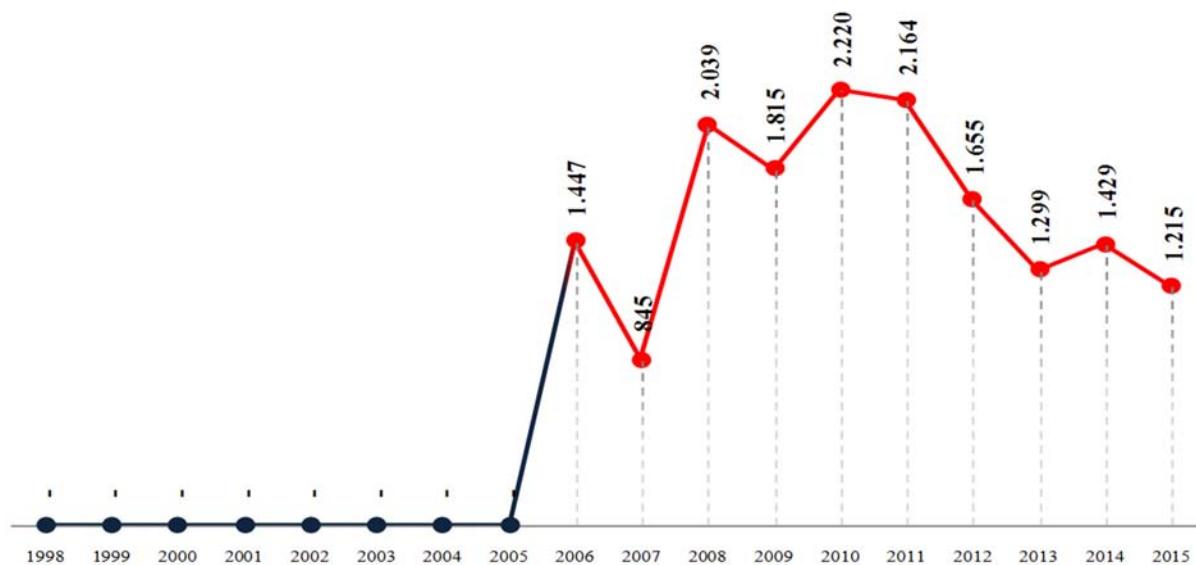
Gráfico N° 13: Número de Inspecciones Laborales (Por departamento)



Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

Elaboración: DGP -AIE

**Gráfico N°14: Inspecciones laborales realizadas por el MTEPS (Por gestión)**



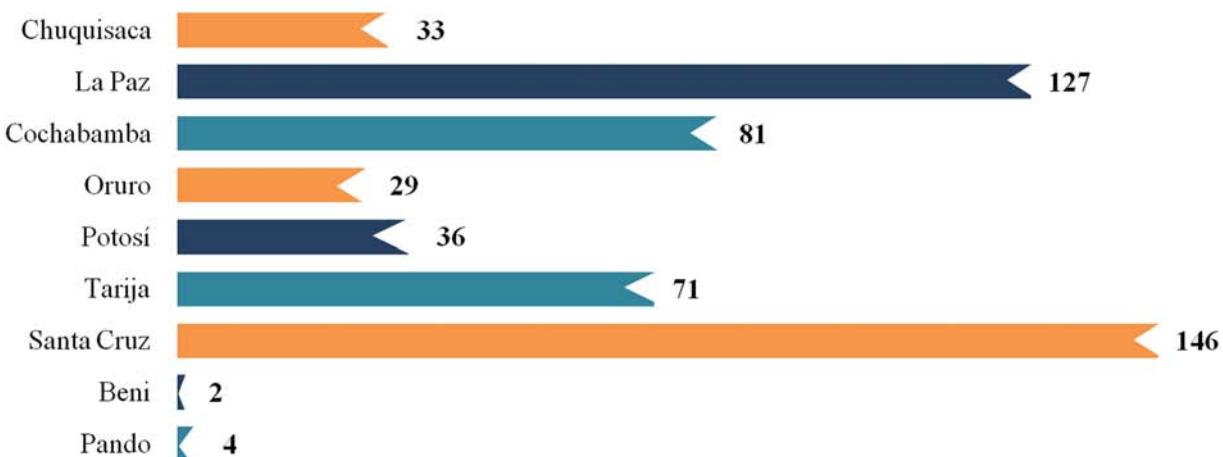
Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

Cabe mencionar que desde el año 2006 se han realizado 16.128 inspecciones que alcanzan a alrededor de 1,8 millones de trabajadoras y trabajadores, que fueron protegidos con esta medida.

## B) Inspecciones Técnicas

En cumplimiento de las normas de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, así como el Decreto Ley N° 16998, disposiciones conexas y convenios sobre la materia, se realizaron 529 *Inspecciones Técnicas* en el 2015, las cuales refieren a visitas *in situ* para verificar el cumplimiento de la normativa con el fin de brindar y garantizar condiciones de trabajo adecuadas a las y los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de actividad que desarrolla el centro laboral: vías de acceso, iluminación, ventilación, protección contra incendios, equipo eléctrico, etc.

**Gráfico N°15: Número de Inspecciones Técnicas (Por departamento)**

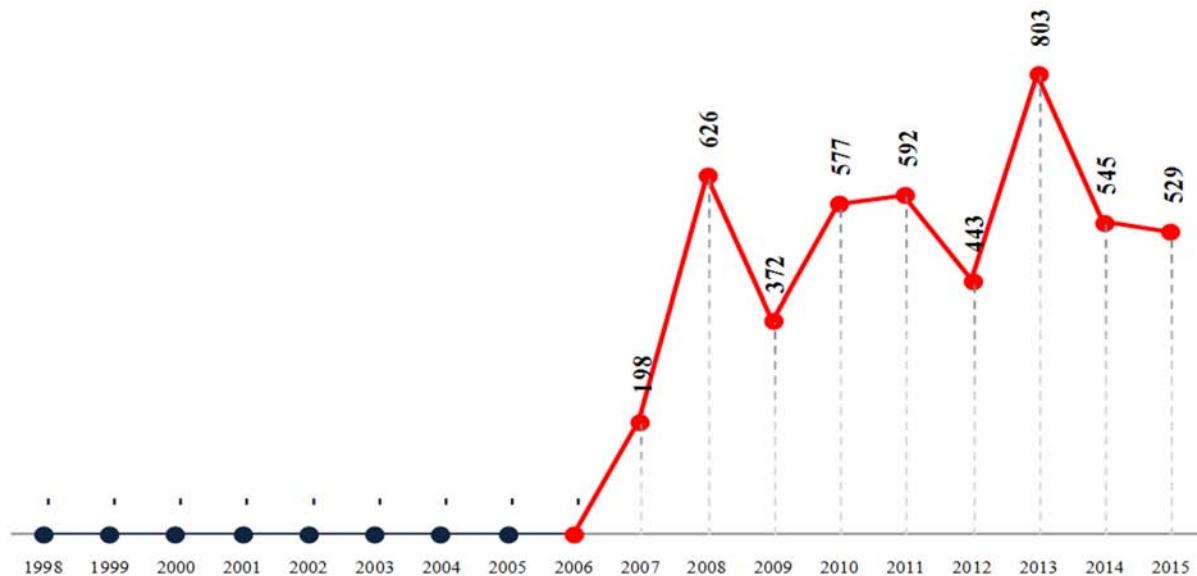


Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

Elaboración: DGP -AIE

Desde la gestión 2007 se inicia el proceso de inspección técnica. En total se realizaron 4.685 inspecciones con más de medio millón de trabajadoras y trabajadores, con resguardo en sus fuentes laborales.

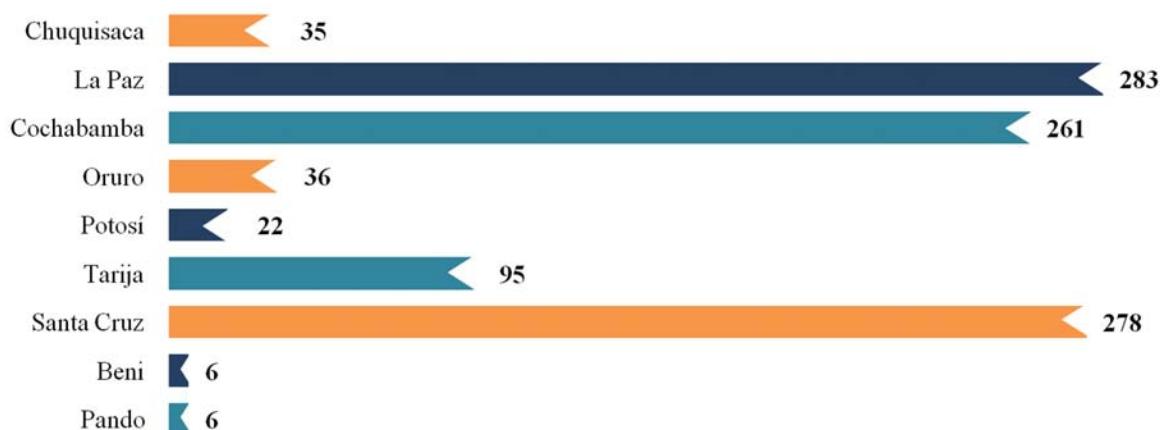
**Gráfico N° 16: Inspecciones Técnicas por el MTEPS (Por gestión)**



Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

### C) Comités Mixtos de Higiene

**Gráfico N°17: Posesión de comités mixtos de higiene (Por departamento)**



Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

Elaboración: DGP-AIE

Además de realizar inspecciones laborales y técnicas, las Jefaturas Departamentales de Trabajo realizan la posesión de Comités Mixtos con el fin de precautelar la seguridad y salud de las y los trabajadores. Ello se efectúa a través de procedimientos y medidas de seguridad y salud ocupacional, al interior de las unidades productivas, en cumplimiento de la R.M. N° 496/06. En total se posesionaron 1.022 Comités Mixtos de Seguridad Ocupacional y Bienestar a nivel nacional, como se observa en el gráfico N° 17.

#### D) Fortalecimiento a Jefaturas Departamentales y Regionales

La DGTHSO, como parte de las acciones de fortalecimiento ha capacitado a 250 servidoras/es públicos en el uso de extintores y primeros auxilios, así como en la participación de simulacros de incendio, así también las Jefaturas Departamentales y Regionales realizaron capacitaciones, de Seguridad y Salud Ocupacional, a trabajadoras y trabajadores, empleadoras y empleadores, orientados a los rubros de construcción y electricidad siendo estos alrededor de 480 trabajadoras y trabajadores capacitados en material laboral y otros 450 en materia de seguridad ocupacional, asimismo se han registrado a 196 nuevos profesionales en Higiene, seguridad ocupacional y salud en el trabajo.

**Cuadro N° 1: Capacitación de servidoras/es públicos del MTEPS**

Nº	TEMÁTICA	Nº Servidoras/es del MTEPS capacitados
1	Capacitación en Seguridad Industrial Ciudad de La Paz	40
2	Capacitación en Seguridad Industrial Ciudad de Cochabamba	30
4	Capacitación in situ en seguridad ocupacional (República Argentina)	2
3	Capacitación y fortalecimiento en aplicación efectiva de Políticas Públicas en Trabajo Infantil, trabajo Forzoso y Genero ciudad de Santa Cruz	25
5	Capacitación in situ en seguridad ocupacional (República Argentina)	2
TOTALES		99

Fuente: Dirección General de Planificación



En la gestión pasada, como resultado de la coordinación del MTEPS con el Viceministerio de Planificación y Financiamiento Externo, se presentó a la Cooperación Sur – Sur tres proyectos, en el marco de la asistencia técnica que concede la Argentina, habiendo sido aprobados dos de ellos, uno correspondiente a la Unidad de Derechos Fundamentales y el otro dirigido a la Seguridad Ocupacional.

En el 2015, se realizaron las capacitaciones en los cuales participaron 99 inspectores de todas las jefaturas regionales y departamentales así como especialistas en la rama, para aplicar y compartir experiencias en la temática de seguridad ocupacional y en la temática de trabajo forzoso, explotación infantil y las inequidades de género, llegando a generar acuerdos e intercambio de técnicas procedimentales mismos que fueron realizados 3 en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz y 2 en la República de Argentina.



# 6 POLÍTICAS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL



## POLÍTICAS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL

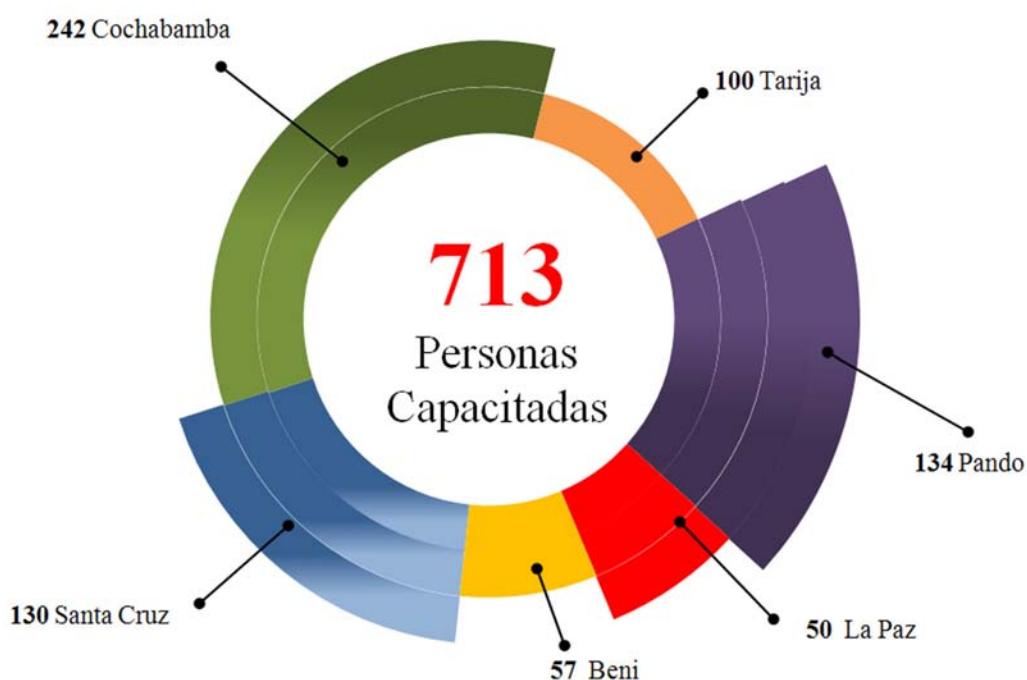
*“En Bolivia no se reprime ni persigue a los sectores populares y sindicatos, si no que se les impulsa y apoya política y materialmente construyendo una democracia participativa que incorpora a los trabajadores en la toma de decisiones”.*

Tesis Política Antiimperialista de Cochabamba

Entre las acciones desarrolladas por la Dirección de Políticas de Previsión Social, se destaca:

- Capacitación a 713 personas en las ciudades de Santa Cruz, La Paz, Cochabamba, Tarija, Pando y Riberalta, con temáticas referidas a la seguridad social y sus beneficios a corto y largo plazo.

**Gráfico N° 18: Capacitación en la temática de Seguridad Social (Por departamento)**



Fuente: Dirección General de Políticas de Previsión Social  
Elaboración: DGP -AIE

- El desarrollo y ejecución de la Plataforma Virtual Especializada en Seguridad Social para unidades educativas. A manera de prueba piloto, se realizó la capacitación de profesores en seis unidades Educativas. El resultado fueron 58 profesores aprobados vía on-line en La Paz, Cochabamba y El Alto.
- La elaboración e impresión de un compendio sobre la normativa laboral entre 2006-2015.
- Se tiene una propuesta en beneficio de las y los trabajadores para concretar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

### *Políticas para la seguridad social*

De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 945/10. del 18 de noviembre de 2010, se declara el 28 de abril de cada año como el “**Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo**”, fecha en que las diferentes instituciones y entidades privadas y públicas relacionadas con la Seguridad en el trabajo deben presentar los programas y acciones de promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y prevención de riesgos del trabajo. Bajo este lineamiento, en este mes también se instituyó la semana de la **Seguridad Social**.



# 7 APLICACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA NORMA DEL SERVICIO CIVIL



## APLICACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA NORMA DEL SERVICIO CIVIL

*“Luchando sectorialmente nunca vamos a lograr algo, debemos unirnos para conseguir nuestros objetivos. Este es nuestro país, nuestra Bolivia, y por tanto, tenemos derechos como bolivianos a exigir a los gobernantes que atiendan por fin nuestros problemas”.*

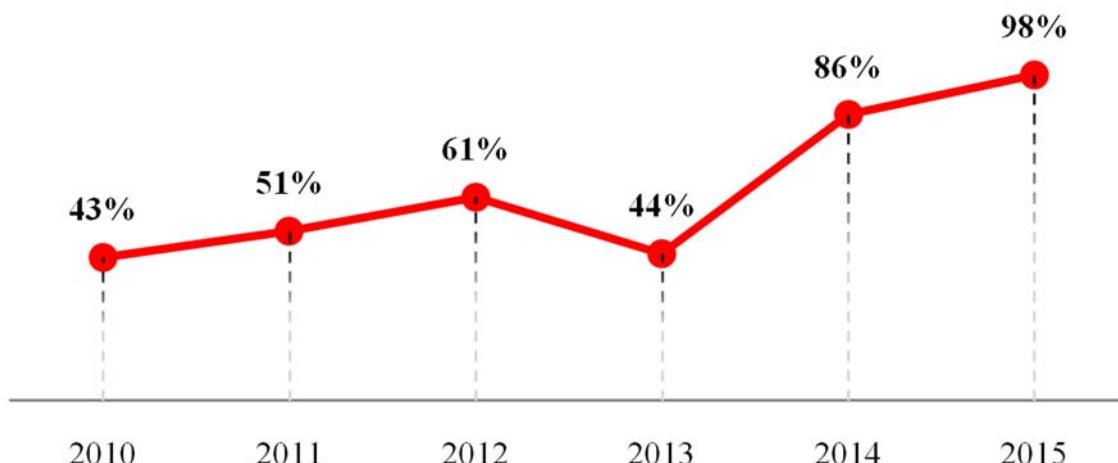
Biblioteca Laboral N° 11  
Mujeres cocaleras marchando por una vida sin violencia

Las funciones que desarrolla el Servicio Civil, en el marco de sus competencias son:

- Emisión de directrices para la correcta implementación de las normas vigentes en materia de gestión de recursos humanos en la administración pública.
- La capacitación en los regímenes laboral, de carrera administrativa, ética en la función pública y disciplinario.
- Difusión de material informativo y asistencia técnica permanentes a las entidades y servidoras y servidores públicos.
- La administración de justicia administrativa en los regímenes laboral, de carrera y disciplinario.
- El registro único de datos personales, de carrera administrativa y declaraciones de incompatibilidades.
- Atención de denuncias sobre inamovilidad laboral por padre y madre progenitores, así como por discapacidad.

### A) Implementación de la Carrera Administrativa

Gráfico N°19: Porcentaje de incorporaciones a la Carrera Administrativa (Por gestiones)



Fuente: Dirección General de Servicio Civil

Elaboración: DGP -AIE

Se realizó la actualización de los Reglamentos de Incorporación a la Carrera Administrativa; de Supervi-

## *Aplicación y mejoramiento de la norma del servicio civil*

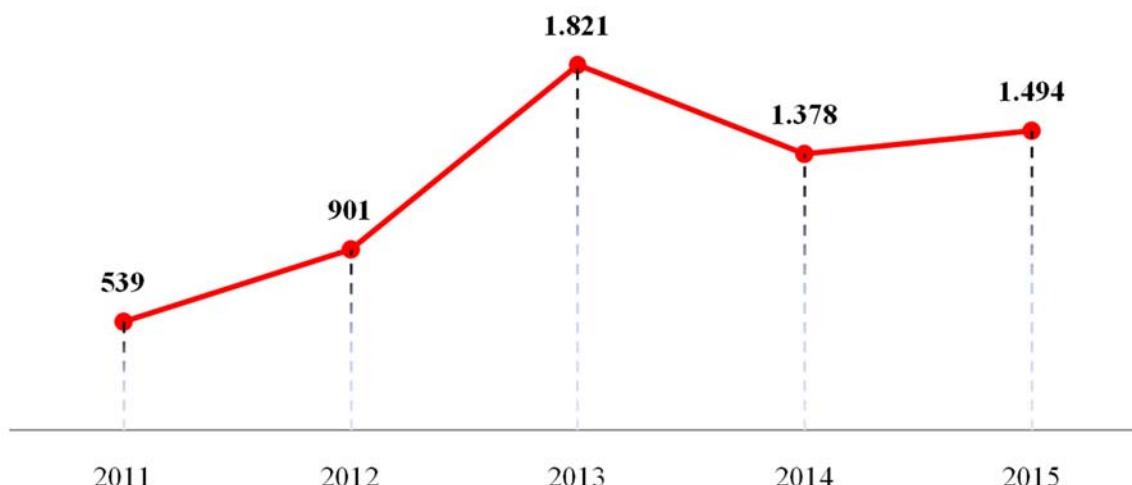
sión; de Autorización de Funciones Públicas en Caso de Incompatibilidad por Parentesco o Matrimonio; de Presentes Susceptibles de ser Incorporados al Patrimonio del Estado; de Autorización y Certificación de Entidades Privadas Especializadas en Selección de Personal para el Sector Público, con el propósito de adecuar el procedimiento a la estructura del Ministerio de Trabajo, mejorar la calidad de los procedimientos y lograr su aplicación ágil y oportuna.

En la gestión 2015 se atendieron 808 procesos de incorporación a la carrera administrativa, de los cuales el 98% (788) han sido incorporados, demostrando la mejora de los procesos especialmente en esta última gestión.

Esta información se debe gracias a la elaboración del 1<sup>er</sup>. Módulo del Sistema ICA (Incorporación a la Carrera Administrativa), a través del cual se transcribió aproximadamente 8.000 Fichas Personales, se realizaron 11.000 registros históricos al nuevo sistema ICA.

### **B) Capacitación a servidoras y servidores públicos**

**Gráfico N° 20: Capacitación a servidoras/es públicos de áreas específicas (Por gestiones)**



Fuente: Dirección General de Servicio Civil

Elaboración: DGP -AIE

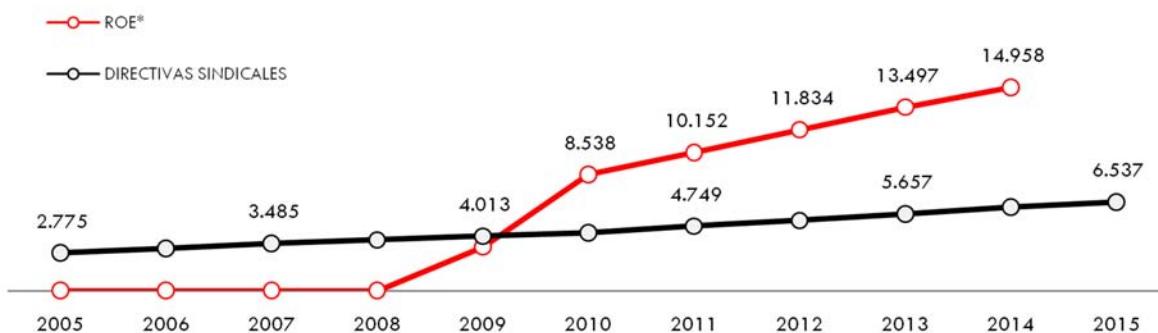
El 2015, la Dirección General del Servicio Civil realizó la capacitación de **1.494** servidoras/es públicos de las áreas administrativas y recursos humanos, con lo que ya son 6.133 servidoras y servidores públicos formados (desde la gestión 2011) en temáticas de ética, régimen de impugnación, régimen laboral, inamovilidad funcional, carrera administrativa, discriminación en procesos de selección y la otorgación de códigos de servidores públicos de carreras de legislación especial.

Con el propósito de armonizar los Códigos de Ética con los principios y valores constitucionales, las instituciones deben solicitar una compatibilización de los Códigos de Ética, habiéndose compatibilizado 158 códigos hasta la fecha, así también se han elevado 65 recursos jerárquicos de carrera y 3 recursos de régimen laboral en la gestión 2015.

## FUNDEMPSA, ROE Y DIRECTIVAS SINDICALES

Pese a los esfuerzos de esta Cartera de Estado para que se cumplan los derechos de los trabajadores, la representación sindical es uno de los derechos más vulnerados y rechazados en el sector privado.

**Gráfico N° 21: Número de Directivas Sindicales con relación al crecimiento del Registro Obligatorio de Empleadores ROE (Por gestiones)**

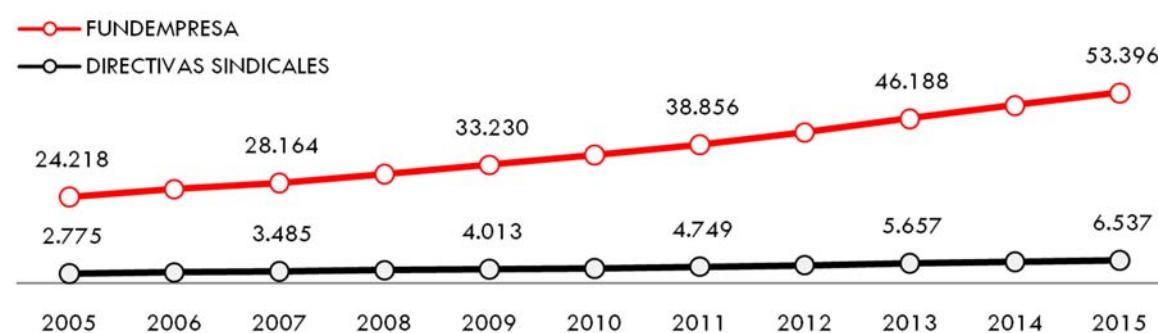


Fuente: Dirección General de Asuntos Administrativos – Unidad de sistemas ROE

Elaboración: DGP -AIE

De acuerdo al Registro ROE y la Dirección General de Asuntos Sindicales, el 44% de dichos empleadores permiten que los trabajadores tengan una representación sindical, además de que el crecimiento promedio de empleadores por año es del 15%. Las Directivas Sindicales están creciendo en un 9% en promedio, por lo que la brecha por la representación sindical va creciendo (Gráfico N° 22).

**Gráfico N° 22: Número de Directivas Sindicales con relación al crecimiento del Registro de Fundempresa (Por gestiones)**



Fuente: FundEmpresa

Elaboración: DGP -AIE

Comparando los datos con la base empresarial acumulada de Fundempresa (teniendo un crecimiento similar del 9%), se obtiene que el 12% de las empresas (registradas en Fundempresa) cuentan con representación sindical<sup>2</sup> (Gráfico N° 22).

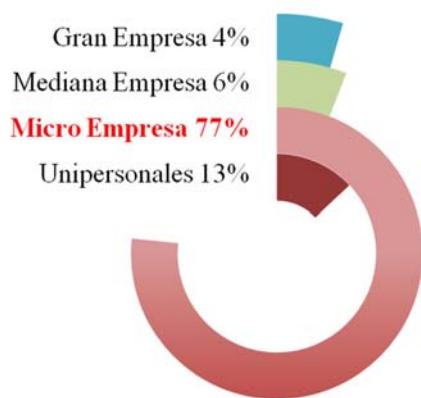
Por lo que las empresas privadas tienen un crecimiento mayor a la representación sindical y que la brecha por incumplimiento de este derecho es cada vez mayor.

<sup>2</sup> El Estudio descarta a las unidades organizacionales que no tienen relaciones laborales

## 80/20 - (OCHENTA/VEINTE)

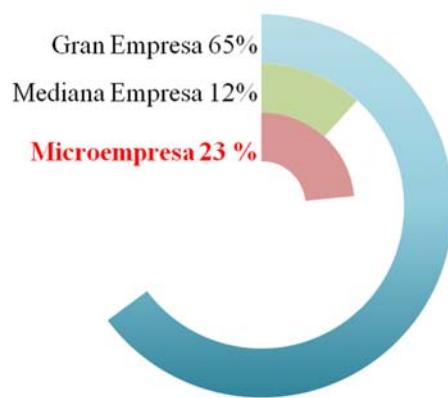
En este último período, muchos analistas han hablado del 80/20, es decir que el 80% son unidades productivas micro empresariales y el restante 20% responde a empresas medianas y grandes y comprometen a los trabajadores en una similar proporción, no obstante dichas afirmaciones pueden ser rechazadas de acuerdo al siguiente estudio:

**Gráfico N° 23: Distribución de empresas según su tamaño**



Fuente: Registro Obligatorio de Empleadores  
Elaboración: DGP- AIE

**Gráfico N° 24: Porcentaje de trabajadoras/es absorbidos de acuerdo al tamaño de la empresa**



Fuente: Registro Obligatorio de Empleadores  
Elaboración: DGP- AIE

Las empresas se distribuyen en empresas unipersonales (13%), Microempresas (77%), Mediana Empresa (6%) y Gran Empresa (4%) es decir que el 87% de las empresas conformadas cuentan con alguna relación laboral<sup>3</sup>.

De este 87% se ha encontrado que la gran empresa absorbe la mayor masa de trabajadores (65%) y la mediana empresa absorbe el 12%<sup>4</sup> y los microempresarios cuentan con un 23% de trabajadores.

El estudio determina que el 77% de las empresas absorben a un 23% de trabajadores y el 10% de empresas (conformadas por la mediana y gran empresa) absorbe al 77% de los trabajadores del país, por lo que se considera que el 80/20 entre el tamaño de la empresa y los trabajadores, es inversa.

<sup>3</sup> La distribución de empresas, se hace de acuerdo a la Resolución Ministerial del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural Nro. 200/2009, Micro Empresas ≤ a 9 trabajadores, Pequeña Empresa en 10 a ≤ 19 trabajadores, Mediana Empresa de 20 a ≤ 49 trabajadores y Gran Empresa arriba de los 50 trabajadores.

<sup>4</sup> Se incorpora en el estudio a la pequeña y mediana empresa



# 8 TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO



## TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

*“El actual Proceso de Cambio es una transformación política, liderada por los movimientos sociales, pero con base en la democracia, una vía de lucha distinta a la propulsada por Che Guevara. Pero la pelea del combatiente forma parte del proceso libertario de los pueblos”.*

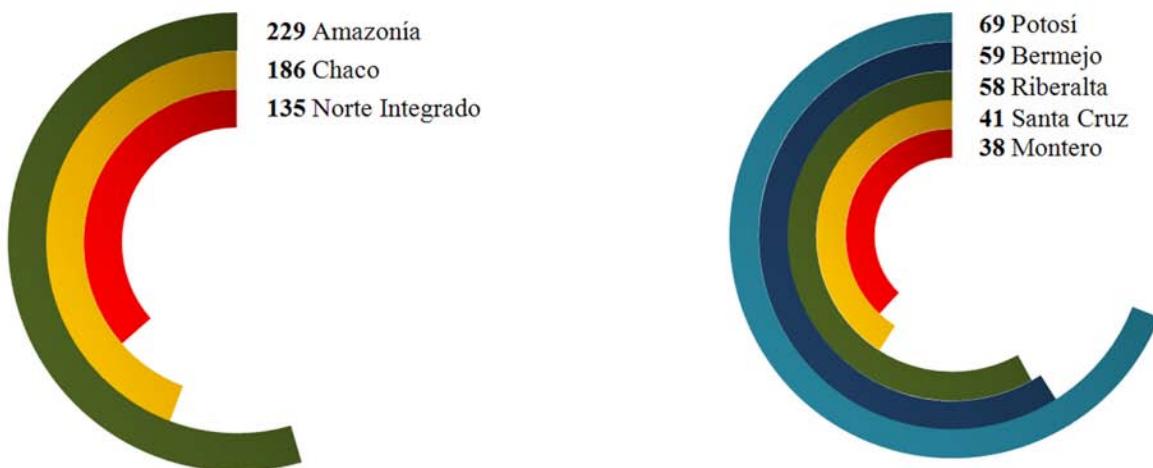
Biblioteca Laboral N° 8

“Mi campaña junto al Che, Inti y Coco, combatientes”

Mediante el Decreto Supremo N° 29292, promulgado en octubre de 2007, se crea el Consejo Interministerial para la erradicación de la Servidumbre, el Trabajo forzoso y otras Formas Análogas, y se establece el Plan Interministerial Transitorio (PIT) para el pueblo guaraní con un financiamiento de 2 millones de dólares.

**Gráfico N° 25: Inspecciones Móviles Integrales realizadas (Por área geográfica)**

**550 Inspecciones en Trabajo Forzoso    265 Inspecciones en Trabajo Infantil**



Fuente: Unidad de Derechos Fundamentales

Elaboración: DGP -AIE

La Unidad de Derechos Fundamentales (UDF) es la encargada de hacer valer los derechos fundamentales de las y los trabajadores que se encuentran en los lugares más recónditos del país a través de las jefaturas departamentales y regionales de Trabajo.

La UDF organiza y lleva adelante las inspecciones Móviles Integrales<sup>5</sup>en centros ganaderos, zafrierías, ladrilleras y otros sectores, en alianza estratégica con organizaciones de trabajadores de los pueblos indígenas como la Asamblea del Pueblo Guaraní (APG) de Chuquisaca, Alto Parapetí, Yacuiba, Caraparí, la Central Departamental de Trabajadores Asalariados del Campo (DTAC) de Santa Cruz, el Instituto Nacional de Reforma Agraria (INRA) y la Defensoría del Pueblo.

En la gestión 2015 se han llevado adelante 550 inspecciones para identificar trabajos forzados y 265 ins-

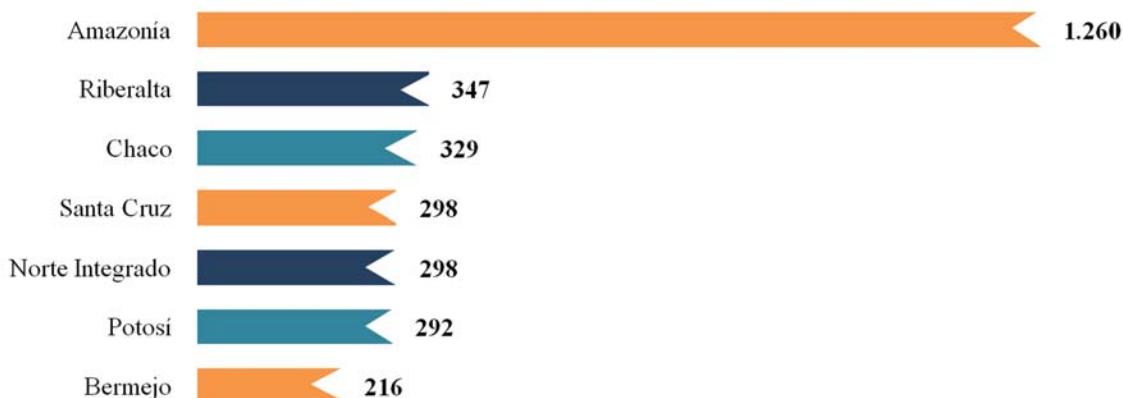
<sup>5</sup> Una inspección integral comprende la identificación del trabajo forzoso, trabajo infantil y la discriminación de género en zonas alejadas de los centros urbanizados.

## *Transversalización de los derechos fundamentales del trabajo*

pecciones para identificar niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil, haciendo un total de **815** inspecciones móviles integrales.

La visión de la unidad es desarrollar presencia de Estado, a través de las jefaturas de trabajo del Chaco (Yacuiba, Monteagudo, Camiri y Montero) y de la Amazonía (Trinidad, Bermejo, Guayaramerín y Riberalta), de tal forma que realiza capacitaciones con las organizaciones sociales alcanzando, en 2015, a 1.887 trabajadores indígenas originarios y a 1.153 entre niñas, niños y adolescentes, para que puedan ejercer y empoderarse de sus derechos socio-laborales.

**Gráfico N° 26: Personas capacitadas por la UDF (Por área geográfica)**

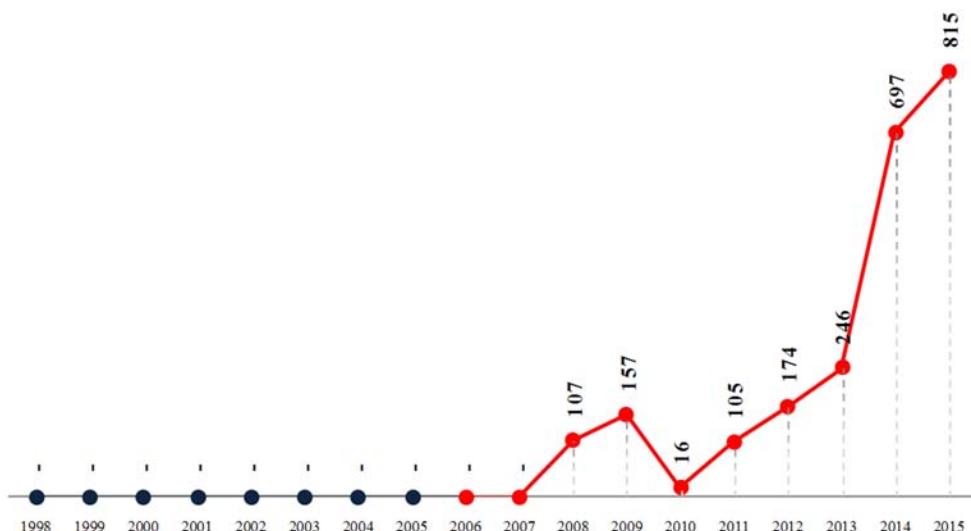


Fuente: Unidad de Derechos Fundamentales

Elaboración: DGP -AIE

En la gestión 2015 se capacitó a 3.040 trabajadores/as entre indígenas, niñas, niños, adolescentes. Asimismo, en coordinación con los Ministerios de Educación, Comunicación, OIT, UNICEF y DYIA se realizó la campaña nacional de difusión, información y sensibilización en contra el trabajo infantil y adolescente, en sus peores formas, en los nueve departamentos del país.

**Gráfico N° 27: Inspecciones Móviles Integrales (Por gestión)**



Fuente: Unidad de Derechos Fundamentales

Elaboración: DGP -AIE

Desde el año 2008 se han llevado a cabo un total de 2.317 inspecciones integrales reportando más de 7,5 millones de bolivianos recuperados en beneficio de las y los trabajadores, de los cuales 2,6 millones son de la gestión 2015.

## AVANCES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

El Estado Plurinacional de Bolivia es uno de los países que ha avanzado considerablemente en las reivindicaciones de los derechos sociales de la mujeres. A partir de 2006 se han promulgado normas que apoyan la reivindicación de las mujeres, desde aspectos básicos hasta su dignificación en los puestos de trabajo.

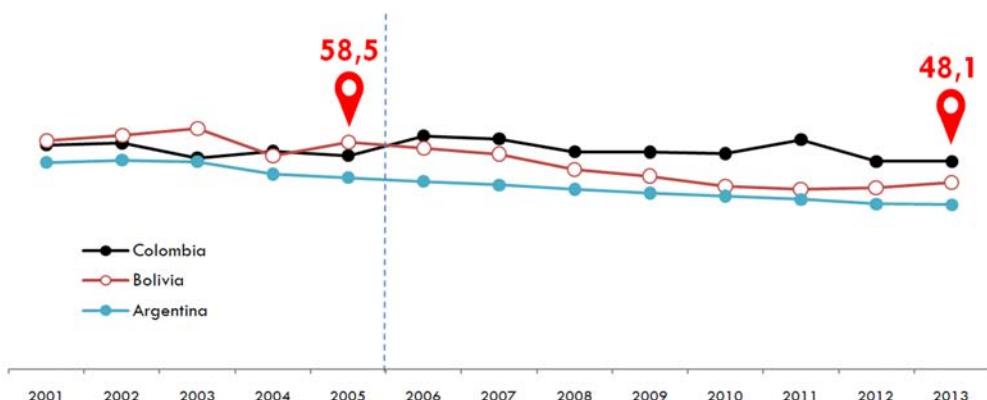
**A nivel normativo podemos citar:**

La Constitución Política del Estado en su Artículo N° 48, indica que “*Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador*”, también: “*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*”.

Y además que “*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*”.

Estas y otras normativas creadas como la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (348) y el Decreto Supremo N° 0213, que establece los mecanismos y procedimientos para garantizar el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de discriminación de ninguna naturaleza, han contribuido a la lucha contra la desigualdad laboral de las mujeres.

**Gráfico N° 28: Indicador GINI, Bolivia entre el país con mayor desigualdad y de menor desigualdad en Sud América (Por gestiones)**



Fuente: Banco Mundial

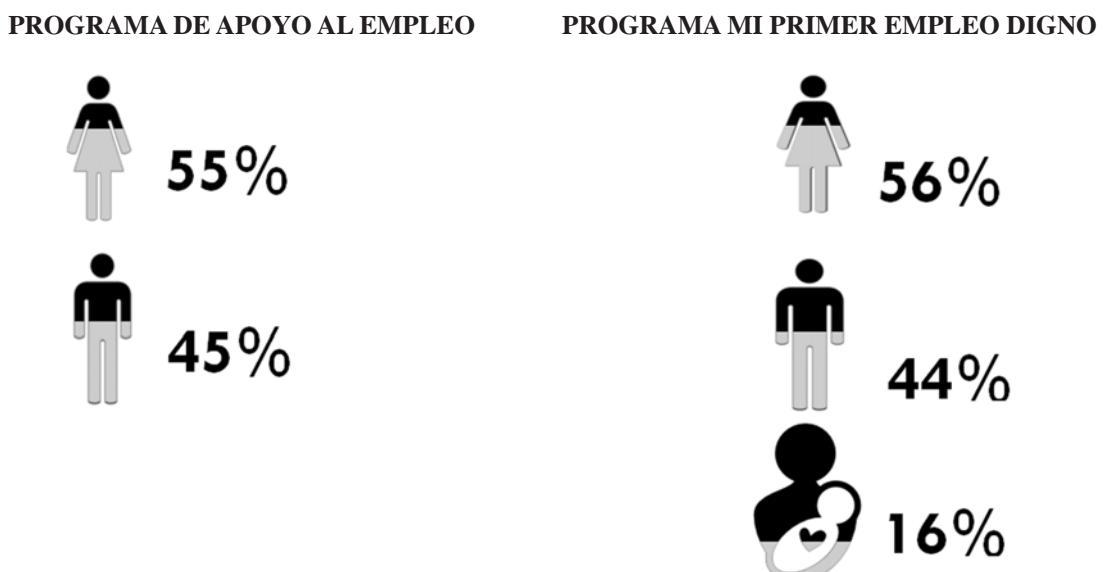
Elaboración: DGP -AIE

Observando el indicador GINI de desigualdad, Bolivia se encontraba el año 2005 como el país con mayores desigualdades hacia las mujeres superando inclusive a Colombia (con 58.5 puntos). Para el año 2013 Bolivia baja del primer lugar de desigualdad avanzando tres posiciones y reduciendo su indicador a 48 puntos y solo requiere reducir seis puntos para alcanzar a la Argentina (Mayor exponente de igualdad en América del Sur).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, desde la creación de la Unidad de Derechos Fundamentales, ha incorporado la temática de género como medida transversal en todas sus políticas, mismas que son demostrables al observar los datos.

Los Programas de Apoyo al Empleo (PAE), y Mi Primer Empleo Digno (MPED) han incorporado esta política transversal dando mayor prioridad a la búsqueda de empleo por parte de mujeres. Se estima que entre ambos programas se favoreció alrededor de 7.500 mujeres mayores de 18 años. Ellas representan el 55% de las beneficiadas en el PAE, y el 56% en el MPED, donde también el 16% corresponde a mujeres que tienen hijos.

#### Cuadro N° 2: Beneficiarios de los Programas PAE y MPED por género (en Porcentaje)



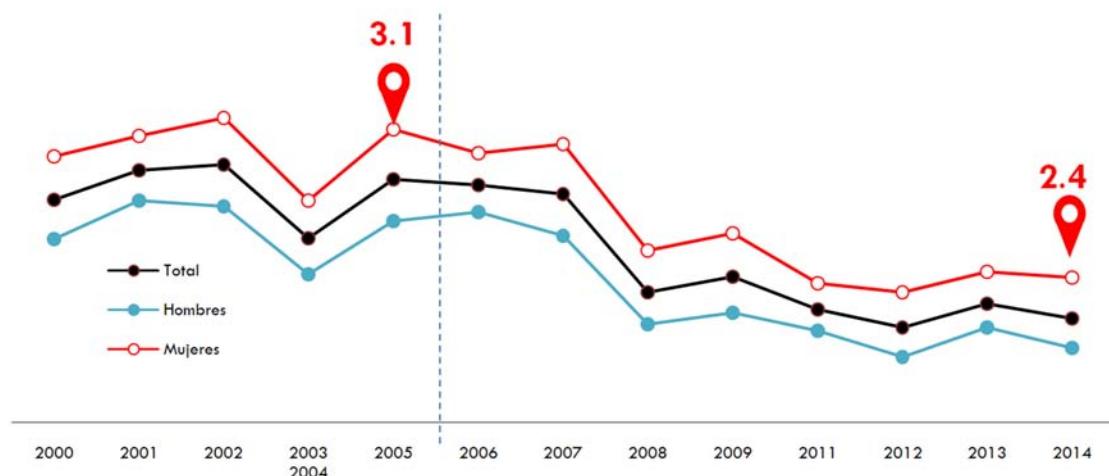
Fuente: Dirección General de Empleo – PAE y MPED  
Elaboración: DGP -AIE

Si observamos en el gráfico N° 29, la tasa de desempleo urbano tiene la misma distribución para ambos géneros con tendencia a bajar, pero con la diferencia que el año 2005 había una separación de 3.1 puntos entre hombres y mujeres, y para el 2014 esta diferencia se reduce a 2.4 puntos, un punto de reducción por año.



Reconocimiento del Directorio del Sindicato de Mujeres Trabajadoras en Construcción

**Gráfico N°29: Tasa de Desempleo Urbano y la diferencia porcentual entre hombres y mujeres (Por género y por gestiones)**



Fuente: UDAPE – Encuesta Hogares

Elaboración: DGP -AIE



# 9 PROMOCIÓN DEL EMPLEO



## PROMOCIÓN DEL EMPLEO

*“Las crisis no sólo se producen en la producción sino también en la circulación del capital. Serán los obreros, junto a todos los trabajadores, quienes resolverán las crisis de los capitalistas”.*

Biblioteca Laboral N° 1

Profundizar el Proceso de Cambio desde los Movimientos Sociales

### Cumpliendo el mandato de:

- Diseñar, proponer y coordinar la implementación de políticas laborales, de empleo y previsión social en el marco de la economía plural, destinadas a fortalecer el proceso construcción estatal autonómico.
- Garantizar la inserción y estabilidad laboral de toda la población, considerando la equidad de género, así como de las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado.
- Promover políticas de empleo, especialmente de jóvenes, con la finalidad de generar y mantener condiciones que garanticen a las trabajadoras y trabajadores una ocupación laboral con dignidad.
- Formular y ejecutar políticas activas y pasivas de empleo a fin mejorar las condiciones de vida de la población.

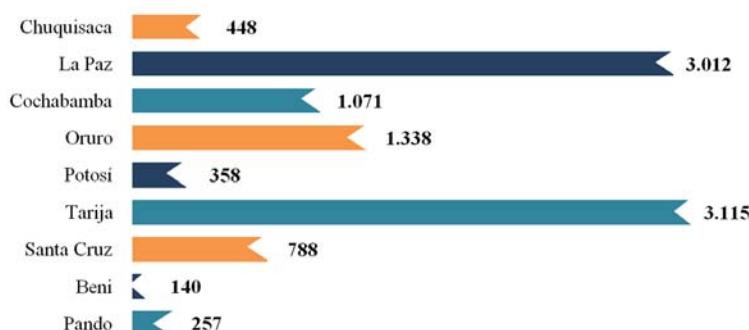
El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante la Dirección General de Empleo, viene desarrollando acciones de promoción del empleo, traducidas en la prestación de servicios de **intermediación laboral** a nivel general y mediante programas focalizados en la mejora de la empleabilidad de forma específica.

#### A) Servicio de Intermediación Laboral

El Servicio Público de Empleo (SPE), es un servicio destinado a brindar mayores y mejores oportunidades de empleo a las y los bolivianos mayores de 18 años, mediante la mejora de su empleabilidad. Para este cometido brinda con carácter gratuito, servicios de intermediación, capacitación, orientación laboral y apoyo al fortalecimiento de emprendimientos.

La intermediación laboral es un servicio destinado a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral. Opera mediante un sistema de registro, tanto de mano de obra mediante sus perfiles laborales (*oferta laboral*) y requerimientos de personal (*demandas laboral*), para establecer un vínculo laboral.

**Gráfico N° 30: Servicio de intermediación laboral del Servicio Público de Empleo (Por departamento)**



Fuente: Dirección General de Empleo

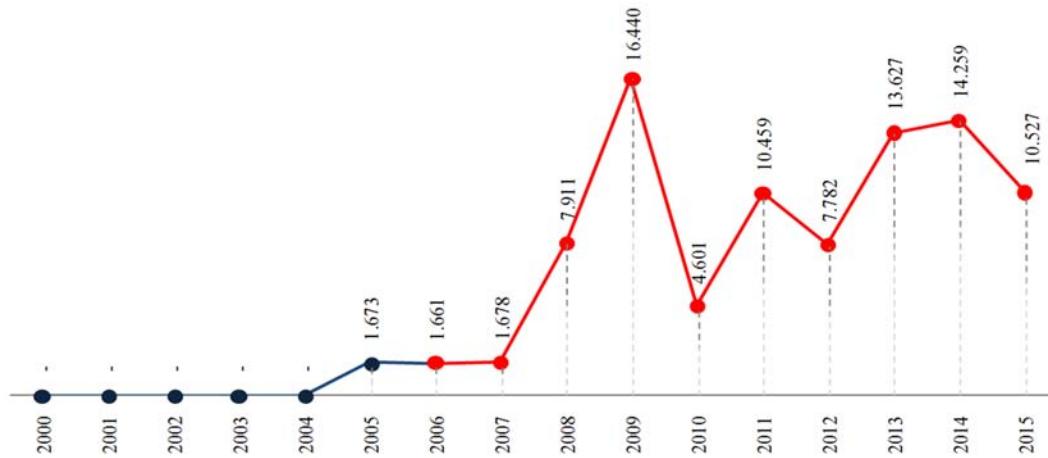
Elaboración: DGP - AIE

## Promoción del empleo

El proceso de intermediación es efectuado a partir del registro en la Bolsa de Trabajo y derivado a los programas focalizados de empleo, donde el registro, intermediación y autorización de beneficiarios se fiscaliza tanto en el SPE como en el sistema del Programa de Apoyo al Empleo (PAE). En la gestión 2015 se han intermediado a 10.527 buscadoras de empleo.

Es importante destacar que **88.945** buscadores de empleo han sido beneficiados con este servicio en el período 2006 – 2015, es decir, *que más del 98% se han beneficiado con la promoción del empleo en la administración gubernamental del presidente Evo Morales Ayma.*

**Gráfico N° 31: Intermediación histórica laboral del SPE (Por gestiones)**



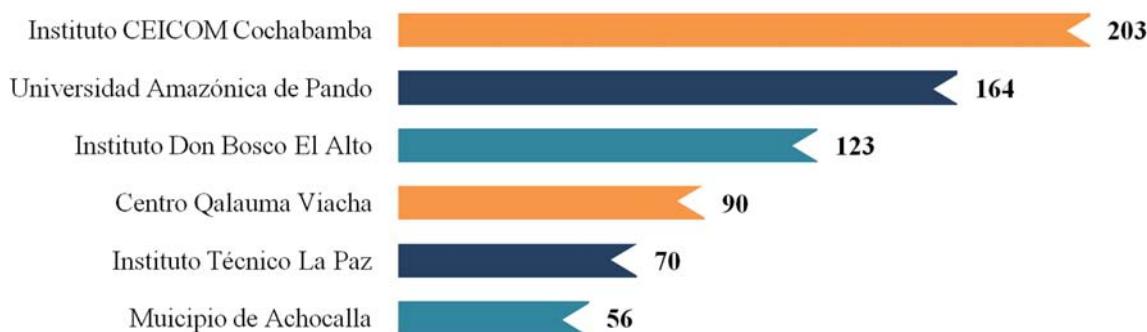
Fuente: Dirección General de Empleo

Elaboración: DGP -AIE

A partir de la mejora interna, se estandarizan cuatro procesos y procedimientos del SPE referentes a Orientación Laboral, Intermediación, Emprendimientos y Grupos Vulnerables, los mismos que fueron transferidos al nivel operativo y de plataforma del SPE y PAE, gestionando para tal fin materiales guía para buscadores de empleo.

## B) Servicio de Orientación Laboral

**Gráfico N°32: Servicio de orientación laboral del SPE (Por Institución)**



Fuente: Dirección General de Empleo

Elaboración: DGP -AIE

La modalidad del curso es un proceso de orientación profesional para el empleo (tres sesiones modulares), a través de una acción grupal o colectiva, para que conozcan los instrumentos, estrategias y planes de búsqueda de empleo. Se adquieren habilidades que facilitan la búsqueda de empleo de forma activa, organizada y planificada. Esta acción grupal ayuda a que las personas puedan aumentar sus probabilidades y posibilidades de éxito para su inserción.

La metodología que se emplea es presencial, con sesiones de aplicación teórica y práctica que se basa en situaciones reales y en necesidades específicas del trabajo cotidiano de los participantes. Es altamente vivencial y participativo, y está orientado al desarrollo de capacidades y habilidades en los diferentes escenarios de empleabilidad y producción laboral.

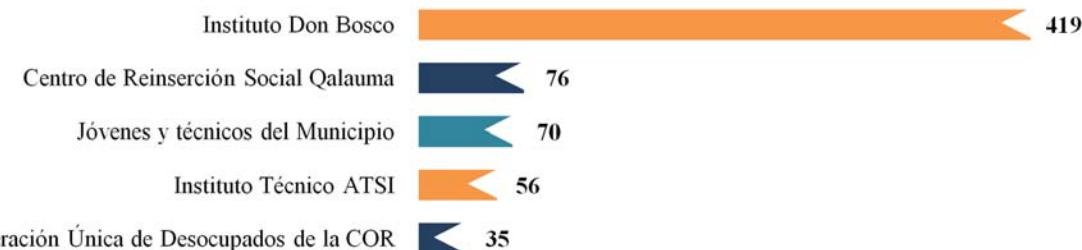
El curso introductorio de Proceso de Orientación e Inducción al mundo laboral (POI) consiste en mejorar la empleabilidad de aquellas personas de 18 años en adelante que no hayan adquirido experiencia y que recientemente haya terminado sus estudios secundarios, técnicos, profesionales y que se encuentra desocupados. Este proceso orientativo-inductivo tiene como fin propiciar y contribuir al desarrollo de competencias genéricas y profesionales específicas. Incluye capacitación en situ mediante la práctica de la formación de competencias para el trabajo como un propósito fundamental a desarrollar contenidos, comportamientos y actitudes para el trabajo con el enfoque de aprendizaje transformacional, proceso de preparación, familiarización, adaptación desde el punto de vista práctico y autoeficaz. En la gestión 2015, el componente de Orientación Laboral propició cuatro procesos de orientación e inducción al mundo laboral con 305 beneficiarios del PAE en las ciudades de La Paz, El Alto y Cobija.



Curso de orientación laboral

### C) Servicio de apoyo a Emprendimientos

Gráfico N° 33: Servicio de apoyo a emprendimientos del SPE (Por institución)



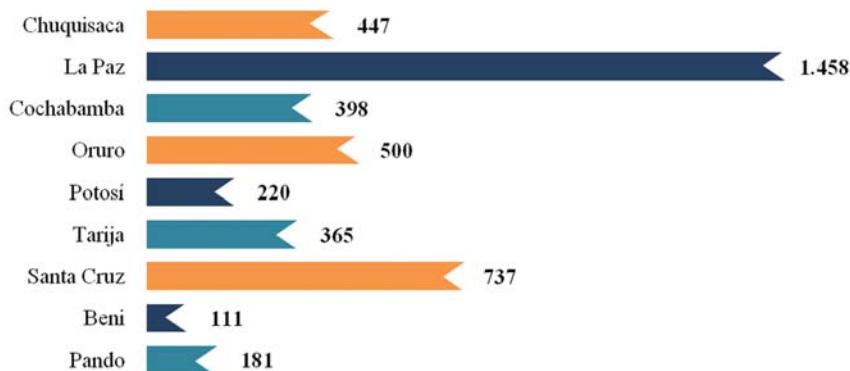
Fuente: Dirección General de Empleo

Elaboración: DGP -AIE

El servicio de apoyo a emprendimientos está destinado a promocionar la cultura y actitud emprendedora entre los participantes (jóvenes estudiantes de carreras técnicas) y facilitar herramientas básicas para la generación y selección de ideas de negocios, logrando 656 personas capacitadas de diferentes organizaciones.

### D) Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

Gráfico N° 34: Número de personas beneficiadas con el PAE (Por departamento)



Fuente: Dirección General de Empleo – Programa de Apoyo al Empleo

Elaboración: DGP -AIE

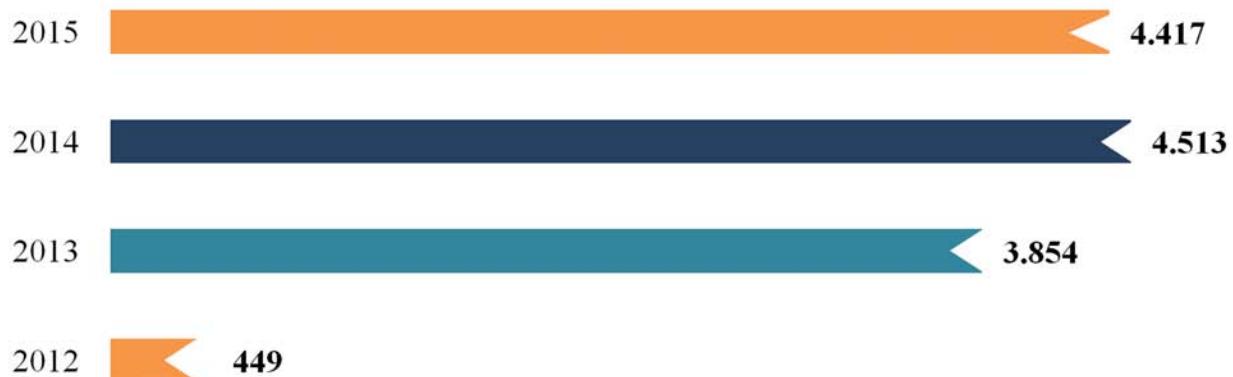
El PAE, que inició sus actividades operativas en el segundo semestre del año 2012, tiene como objetivo ampliar la cobertura y efectividad de las políticas activas de empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social,a través de la mejora de las condiciones de inserción laboral de las y los trabajadores, con énfasis en intermediación laboral y desarrollo de programas que incrementan la empleabilidad de grupos con dificultades de inserción laboral.

Para alcanzar este objetivo, el PAE ha ampliado la cobertura del SPE, facilitando la inserción laboral de las y los buscadores de empleo para personas mayores de 18 años que no cuentan con una oportunidad de trabajo y que puedan adquirir experiencia mediante una capacitación *in situ*.

El PAE busca facilitar la inserción de buscadores de empleo que ya cuentan con el perfil requerido, pero que carecen de una oportunidad de trabajo y la experiencia necesaria para lograr su inserción laboral. El buscador recibirá un estipendio de un salario y un salario y medio, para sustentar sus gastos de transporte y otros en un período de tres meses, en empresas que cuenten con vacantes reales.

En la gestión 2015 se alcanzó a un total de 4.417 beneficiarios, haciendo a un total de 13.233 personas que se lograron favorecer con el PAE desde el 2012.

**Gráfico N° 35: Número de personas beneficiadas con el Programa PAE (Por Gestión)**



Fuente: Dirección General de Empleo – Programa de Apoyo al Empleo

Elaboración: DGP -AIE

### E) Programa Mi Primer Empleo Digno (MPED)

El Segundo Componente “Mejoramiento y Expansión del Programa de Desarrollo de Habilidades (Programa Mi Primer Empleo Digno - MPED) fue creado para jóvenes desempleados de bajos ingresos que viven en áreas urbanas y peri-urbanas” y buscaba la formación de jóvenes de ingresos bajos que viven en áreas urbanas pobres que hayan completado al menos el octavo de educación primaria. Fue cerrado en junio de 2015.

El programa MPED enfatizaba en el desarrollo de habilidades para jóvenes pobres, que comprende una sesión de capacitación en aula, complementada con pasantías en empresas del sector privado, de forma tal que los jóvenes en desventaja adquieran experiencia práctica en una ocupación formal y adquieran habilidades de vida que les ayuden a tener éxito en el puesto de trabajo.

El programa tenía un carácter gratuito para las y los beneficiarios, dotándoles del material de estudio, ropa e instrumentos de trabajo para las prácticas laborales, asimismo brinda un apoyo económico durante todo el proceso, el cual cubre sus gastos de transporte y alimentación. En la fase de prácticas laborales el programa contrata un seguro contra accidentes. La implementación del programa tuvo tres fases:

**PRIMERA.** El Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) lanzó un programa piloto en cuatro ciudades (La Paz, El Alto, Santa Cruz y Cochabamba) beneficiando a cerca de 2.700 jóvenes pobres, financiado por el Gobierno Boliviano.

**Gráfico N°36: Número de personas beneficiadas con el Programa MPED (Por área de capacitación)**



Fuente: Dirección General de Empleo – Programa Mi Primer Empleo Digno  
Elaboración: DGP -AIE

## Promoción del empleo

**SEGUNDA.** Esta etapa comprendió la evaluación operativa y de procesos del piloto y el ajuste requerido del modelo y sus parámetros básicos, así como los acuerdos institucionales y de implementación.

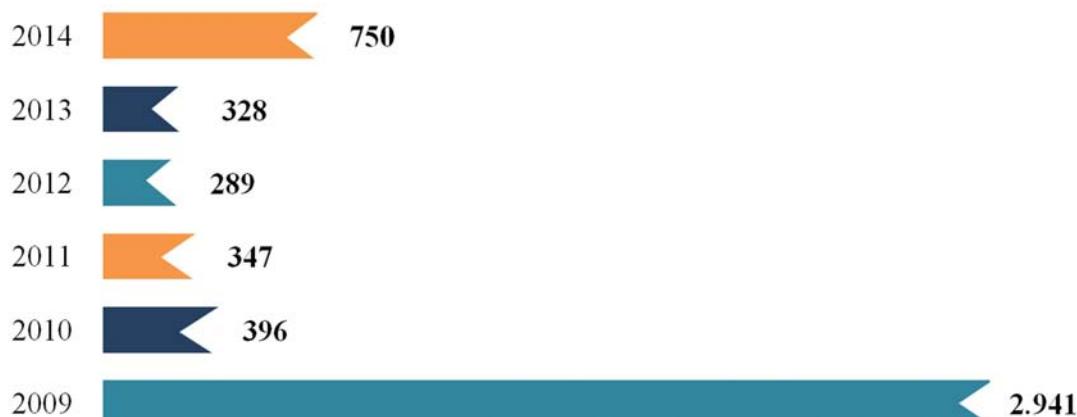
**TERCERA.** Esta etapa de expansión del programa, financiado por el Banco Mundial, se ejecuta en las ciudades de La Paz, El Alto, Tarija, Potosí, Cochabamba y Santa Cruz.

El programa MPED responde a los objetivos de Estado planteados en el Plan Nacional de Desarrollo en concordancia con la línea del MTEPS “**más empleos, mejores empresas**”, brindando formación técnica a las y los jóvenes en las áreas de Metalmecánica, Costura, Construcción, Carpintería, Instalación de Gas y Gastronomía.

Durante el periodo informado se consolidó la participación de las mujeres y más aún del grupo de jóvenes mamás, pues el Programa otorga un apoyo económico de Bs 100 para cubrir el costo de guardería, este monto permite que la joven pueda asistir al centro de capacitación y lograr obtener el título de Técnico Medio.

El Título de Técnico Medio es entregado por el Ministerio de Educación y tiene validez a nivel nacional, este título permite a las y los jóvenes continuar sus estudios superiores en un Instituto Tecnológico Superior y Universidad.

**Gráfico N°37: Número de personas beneficiadas con el Programa MPED (Por gestión)**



Fuente: Dirección General de Empleo – Mi Primer Empleo Digno

Elaboración: DGP -AIE

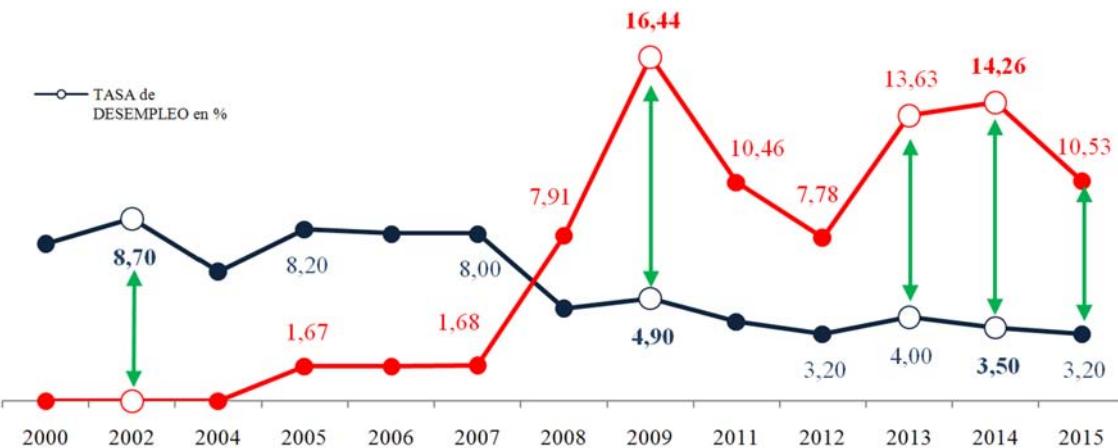
**Los resultados de MPED pueden resumirse de la siguiente manera:**

- ✓ El número de jóvenes beneficiados alcanzó a 1.367 jóvenes de escasos recursos en su fase expansión, haciendo un total de **5.051** beneficiarios en sus tres fases (2009-2015).
- ✓ Para beneficiar a los jóvenes se desarrollaron 46 acciones de formación, siendo las áreas de formación, de costurero/a confeccionista industrial, gastronomía y Alimentos.
- ✓ El 52% de las acciones de formación se han desarrollado en las ciudades de El Alto y Potosí, ciudades que tienen altos niveles de pobreza y desempleo.
- ✓ La mayoría de los beneficiarios jóvenes de escasos recursos del programa, un 16% representa a mujeres madres, y un 56% representan a jóvenes mujeres.

## TASA DE DESEMPLERO URBANO VS. EL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN DEL SPE

La Dirección General de Empleo, en acción conjunta con el SPE, está generando impactos en la tasa de desempleo urbano, en los últimos años. En 2002 la tasa de desempleo llegó a su nivel más elevado del 8.7%, en esa época no se contaba con un servicio de intermediación laboral.

**Gráfico N° 38: Tasa de Desempleo Urbano vs. el Servicio de Intermediación**

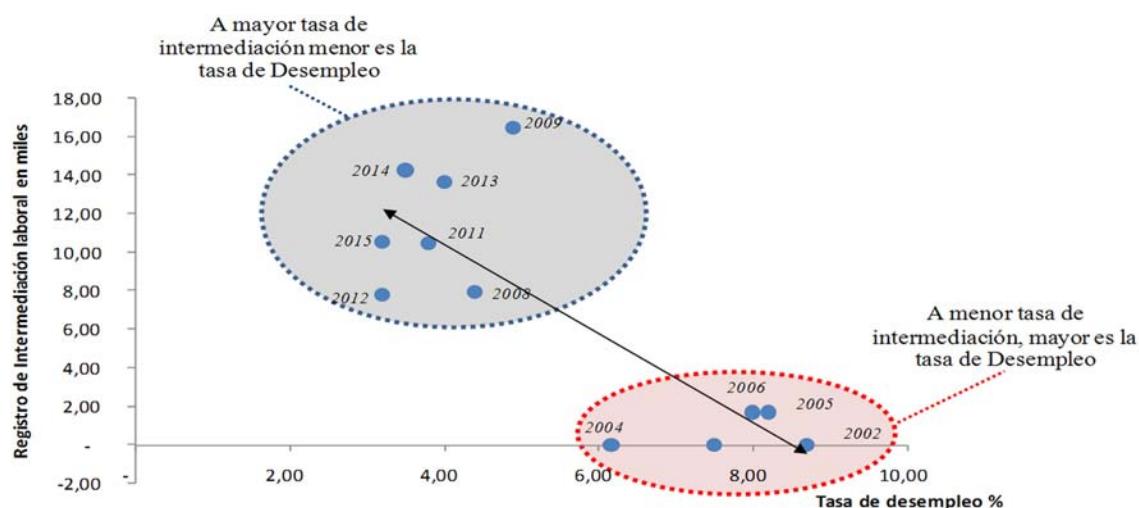


Fuente: UDAPE, DGE-SPE

Elaboración: DGP -AIE

*En siguientes años se puso en marcha el SPE, fue después de la primera transformación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.*

**Gráfico N° 39: Dispersión de datos entre la Tasa de Desempleo y el Servicios de Intermediación**



Fuente: UDAPE, DGE – SPE

Elaboración: DGP - AIE

Viendo la curva de la tasa de desempleo que tiene movimientos inversamente proporcionales a la curva de los esfuerzos de la tasa de desempleo. En 2009 la intermediación de más de 16.000 personas genera una caída de la tasa de desempleo del 4.9%; por el año 2013 se muestra otro pico de intermediación laboral que provoca una caída de la tasa de desempleo a 4 puntos porcentuales; y en la gestión 2014 se cuenta con otro pico de más de 14.000 personas intermediadas logrando reducir la tasa de desempleo en 3.5 puntos. En el año 2015 la intermediación es de 10.530 personas, con el programa de MEPD en cierre, bajando la tasa de desempleo a 3,2.

Por tanto el servicio de intermediación laboral es un instrumento de control del desempleo en las urbes a nivel nacional.



# 10 FORTALECIMIENTO AL SECTOR COOPERATIVO



## FORTALECIMIENTO DEL SECTOR COOPERATIVO

*“El Socialismo Comunitario construirá la sociedad que permita la verdadera emancipación de todos los trabajadores, rurales y urbanos, manuales e intelectuales, recuperando los valores que el capitalismo les arrancó como la solidaridad, la complementariedad, la reciprocidad y la responsabilidad con el medio ambiente”.*

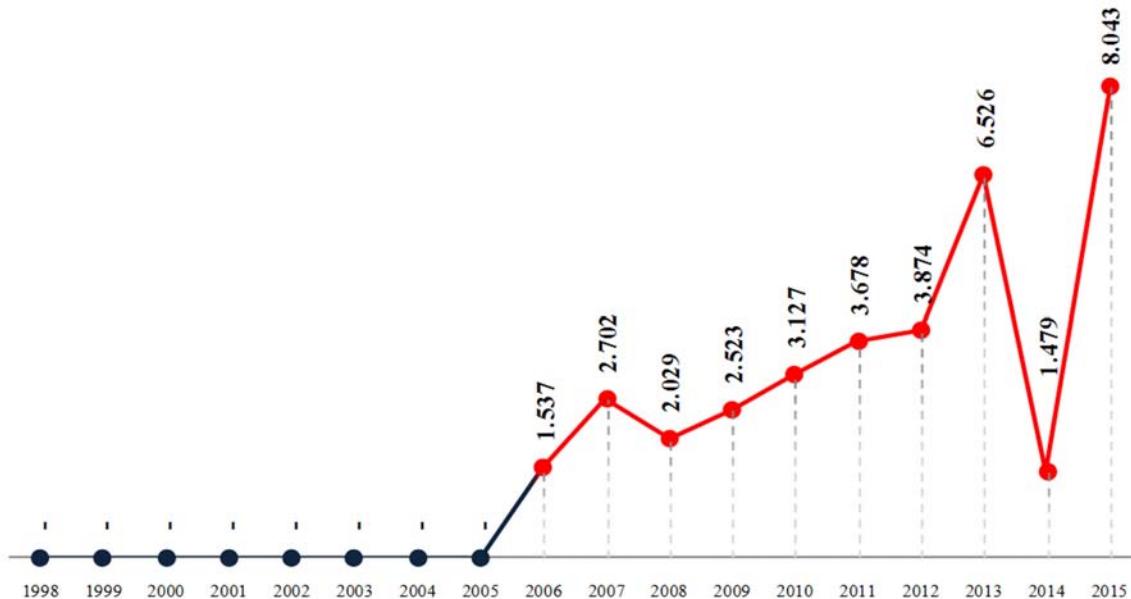
### Biblioteca Laboral N° 1

Profundizar el “Proceso de Cambio” desde los Movimientos Sociales

Uno de los objetivos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el sector cooperativo, fue la generación de fuentes laborales bajo líneas estratégicas que permitieron inicialmente la constitución de las cooperativas. A partir de la promulgación de la Ley General de Cooperativas, se aprobó su Reglamentación y se creó el Consejo Consultivo Permanente para el Fondo Cooperativo, instancia orientada a promover políticas de fomento y de capacitación para el desarrollo cooperativo.

De igual forma, inició sus actividades la Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas (AF-COOP), como una institución pública, técnica y operativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, además de independencia administrativa, financiera, legal y técnica, bajo la tutela del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

**Gráfico N° 40: Personas capacitadas para la conformación de Cooperativas (Por gestión)**



**Fuente:** Dirección General de Políticas Públicas de Fomento, Protección y Promoción Cooperativa

**Elaboración:** DGP -AIE

Como parte de la política de fomento cooperativo, en la gestión 2015 se formó a 8.043 personas en cursos básicos de cooperativismo, asimismo se ha capacitado a 343 directivas de cooperativas en gestión administrativa y productiva.

**Gráfico N° 41: Directivas de Cooperativas capacitadas en gestión administrativa y productiva  
(Por Departamento)**



Fuente: Dirección General de Políticas Públicas de Fomento, Protección y Promoción Cooperativa

Elaboración: DGP -AIE

La Dirección General de Políticas Públicas de Fomento, Protección y Promoción Cooperativas capacitó a más de 35.500 personas para que puedan conformar sus cooperativas.



Capacitación a Directivas de Cooperativas



# 11 GESTIÓN INSTITUCIONAL



## GESTIÓN INSTITUCIONAL

*“Existe una luz roja, pero de peligro, que debe ser parte del análisis y la acción política de los trabajadores y revolucionarios”.*

Biblioteca Laboral N° 13  
La Estrategia Imperialista para América Latina

Dos retos que se presentaron en gestiones pasadas fueron la reducción de las filas en las jefaturas departamentales y la agilización de trámites externos. El soporte tecnológico implementado permitió a los usuarios facilitar la identificación de procesos, estandarización y desconcentración paulatina.

En la gestión 2015 se gestó una transformación interna con cambios estructurales, eliminación de filas, mejora de los procesos internos y posicionamiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) mediante el soporte comunicacional.

### A) Cambio Estructural

En los últimos años, el MTEPS ha estado modificando su estructura. En 2006, mediante el Decreto Supremo N° 28631, relativo al Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo – LOPE (Del 08 de marzo de 2006), se establece la siguiente estructura:

Un Viceministerio de Trabajo, Desarrollo Laboral y Cooperativas con cuatro direcciones sustantivas:

- Dirección General de Empleo – **DGE**
- Dirección General de Trabajo y Seguridad Industrial – **DGTySI**
- Dirección General de Cooperativas – **DGCOOP**
- Dirección General de Asuntos Sindicales – **DGAS**

Asimismo, contaba con una institución autárquica bajo tuición la Superintendencia de Servicio Civil – SSC. En la gestión del 2007 se incorpora la Unidad de Derechos Fundamentales con tres áreas: Erradicación progresiva del Trabajo Forzoso, Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y la Equidad de género en el Trabajo, bajo tuición directa de la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE).

El 7 de febrero de 2009, con el Decreto Supremo N° 29894: Decreto de Organización del Orden Ejecutivo – DOEm se cambió por segunda vez la estructura de la siguiente forma:

#### Dos Viceministerios:

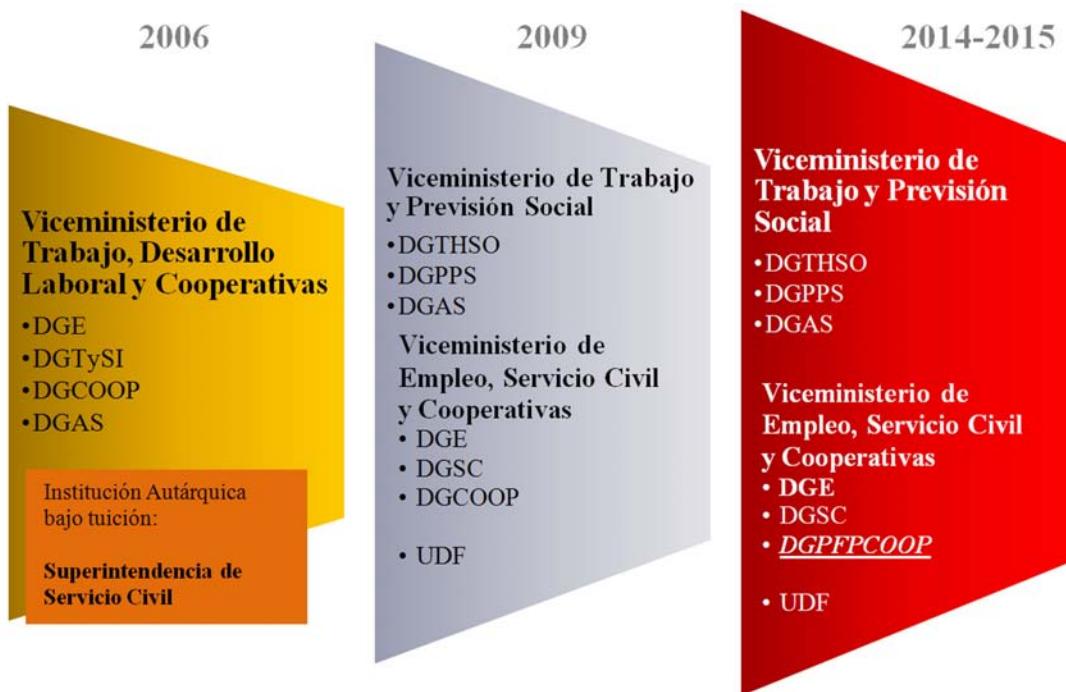
- 1) Viceministerio de Trabajo y Previsión Social- **VTPS**:
  - Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional – **DGTHSO**
  - Dirección General de Políticas de Previsión Social – **DGPPS**
  - Dirección General de Asuntos Sindicales – **DGAS**
- 2) Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas - **VESCC**:
  - Dirección General de Empleo – **DGE**
  - Dirección General de Servicio Civil – **DGSC**
  - Dirección General de Cooperativa – **DGCOOP**

## Gestión institucional

Se incorporaron las Direcciones de Previsión Social y Servicio Civil (anterior Superintendencia de Servicio Civil) y la Dirección de Trabajo y Seguridad Industrial cambia de denominación a la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.

En abril de 2014 se aprueba Ley General de Cooperativas N°356, por la cual la Dirección General de Cooperativas se transforma en la actual Dirección General de Políticas Públicas de Fomento, Protección y Promoción Cooperativa (**DGPFPCOOP**).

**Gráfico N° 42: Modificación de estructura del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en los últimos nueve años**



Fuente: D.S. 28631 LOPE, D.S. 29894,DOE

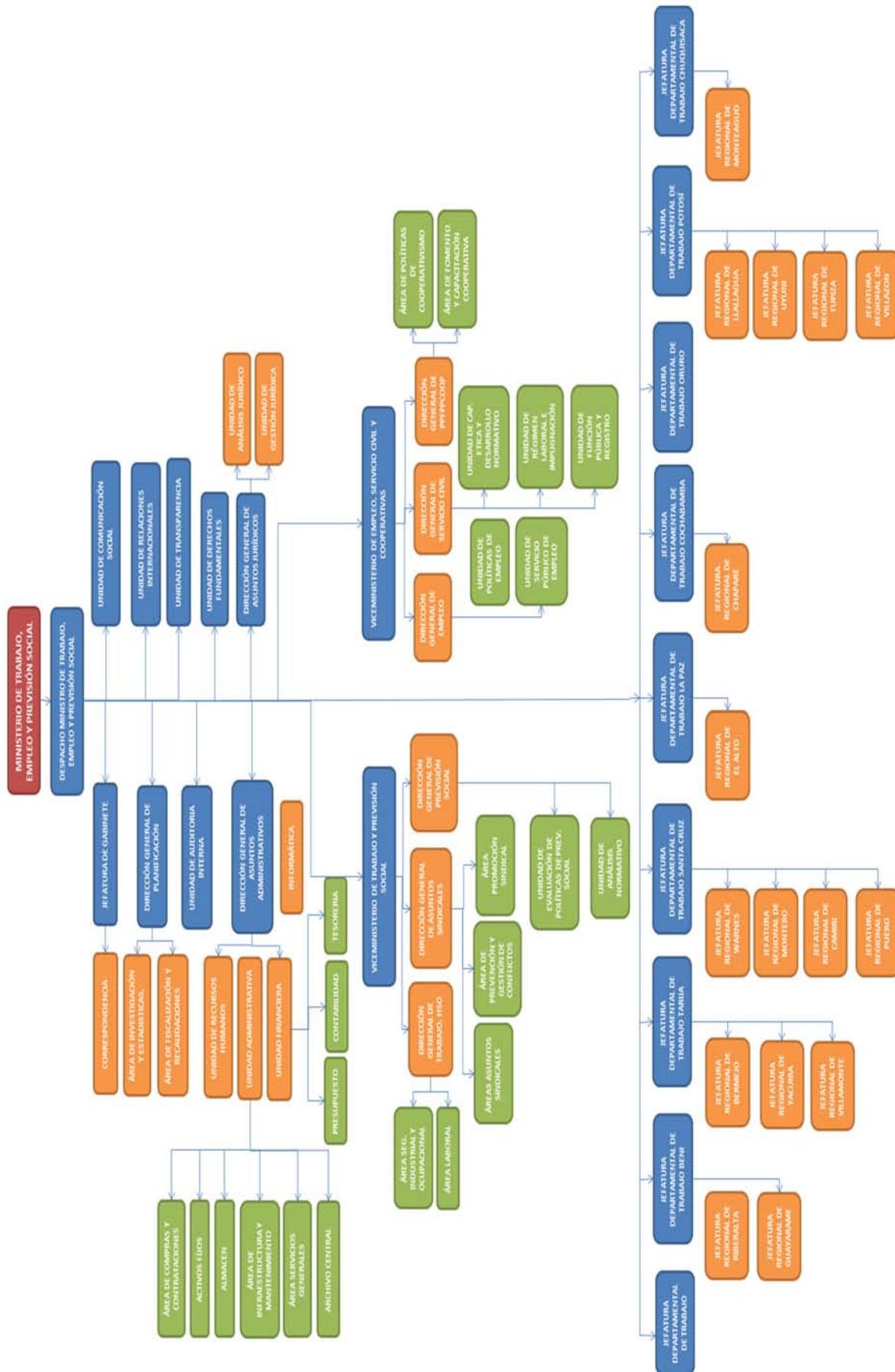
No obstante, frente a las necesidades de mejorar los servicios, agilizar los procesos internos y adecuar la carga laboral, se hace una reestructuración de aspectos más operativos, a partir de un análisis de la estructura interna de la institución, de forma conjunta con todas las direcciones, unidades, jefaturas departamentales y regionales. Las debilidades encontradas que inciden en el cumplimiento de objetivos y metas, son:

- 1) Reducido recurso humano en distintas áreas,
- 2) Distribución de la carga laboral y responsabilidades,
- 3) Coordinación Inter e Intra Institucional,
- 4) Servicios de atención a la ciudadanía,
- 5) Generación de información estadística e indicadores socio laborales y empleo,
- 6) Creación de niveles y áreas al interior de las Direcciones,
- 7) Correspondencia del Ministerio, y
- 8) Nuevos mandatos legales.

En la gestión 2015, con la Resolución Ministerial N° 717/15 se aprueba y se incorporan nuevas áreas a nivel central, esta operación ha obtenido beneficios tales como:

- 1) Mayor calidad del servicio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en todas sus áreas
- 2) Establece claros niveles jerárquicos como, Directivos, Ejecutivos y Operativos
- 3) Aplica coherentemente el SOA y su concordancia con la normativa, Direcciones con unidades operativas con responsabilidad
- 4) Respeta los mecanismos de coordinación, entre los niveles central y territorial
- 5) Genera capacidades para el desarrollo de políticas, programas y proyectos, a través de los niveles ejecutivos
- 6) Dinamiza y mejora la prestación de los procesos y procedimientos internos
- 7) Flexibiliza la estructura para soportar ajustes y asumir nuevas competencias a fin de obtener los mejores y mayores resultados a corto y largo plazo

**Gráfico N° 43: Estructura actual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social**



## B) Eliminar las filas en las jefaturas departamentales

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a partir de septiembre de 2014, pone en funcionamiento la línea gratuita 800-10-1044, un servicio gratuito de consulta e información en derecho laboral y promoción del empleo para las trabajadoras, trabajadores y población en general. La línea tiene cobertura nacional y está articulada con la plataforma física de atención, los servicios que ofrece son:

- Atención de consultas en relación a la normativa laboral.
- Registro de denuncias laborales.
- Información acerca de los programas de mejora de empleabilidad.
- Registro de buscadores de empleo y el requerimiento de personal de empleadores en el Servicio Público de Empleo. y
- Derivación de casos o consultas especializadas a personal del Ministerio en cada departamento.

En la gestión 2015 se atendieron 11.025 consultas, de las cuales el 89% se distribuyen en el eje troncal y productivo del país, y un restante 11% proveniente del resto de los departamentos. Asimismo, un 97% aborda en temas laborales y el restante 3% son para buscar empleo.

**Gráfico N°44: Evolución de la línea de consulta laboral 800-10-1044 (Por departamento)**

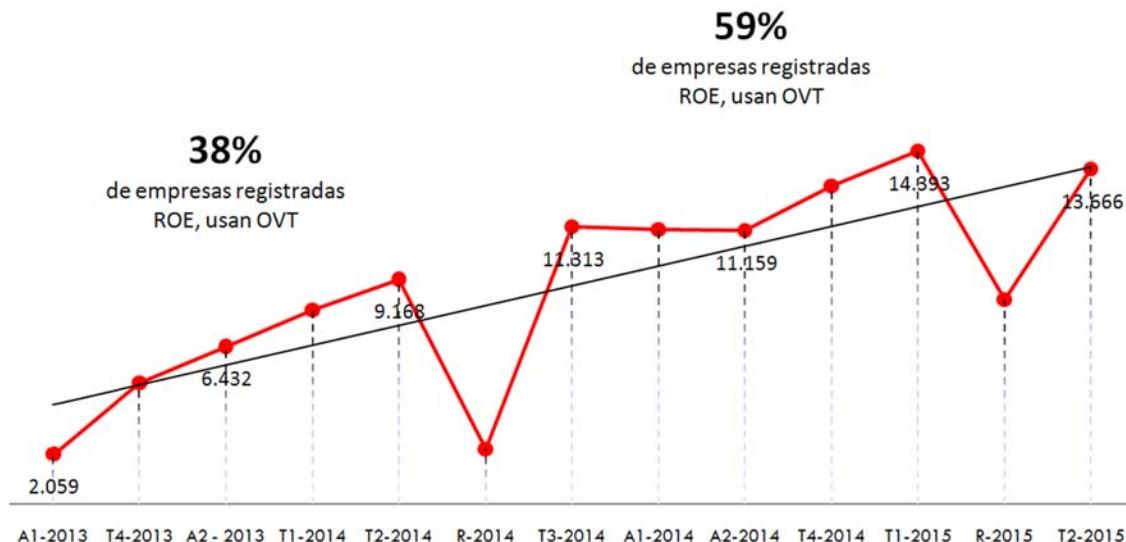


Fuente: Dirección General de Empleo – Consultorio laboral  
 Elaboración: DGP -AIE

Mediante la **Oficina Virtual de Trámites (OVT)**, a partir de la gestión 2014 se mejoró notablemente la atención a los usuarios, en lo referente a la presentación trimestral de Planillas de Sueldos, Salarios y Accidentes de Trabajo. El programa, que inició actividades en la gestión 2013, a manera de prueba piloto en el departamento de La Paz, rápidamente se extendió a otras ciudades del país, lo que coadyuvo en la eficiencia para la presentación de trámite, reduciendo de tiempos y costos, su alcance permite su utilización en cualquier lugar del país.

En la siguiente gráfica N° 46 se muestra el uso ascendente de los instrumentos virtuales para la presentación de planillas trimestrales y para el pago del segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”, que el 2013 tuvo al 38% de empresas registradas que utilizaron la OVT, para el 2014, un 59% de empresas registradas en el ROE pagaron este beneficio mediante la OVT.

**Gráfico N°45: Evolución de la Oficina virtual de trámites (Por tipo de trámite)**



Fuente: Dirección General de Asuntos Administrativos – Unidad de Sistemas

Elaboración: DGP -AIE

### C) Procesos Mejorados

Para hacer una mejora de los procesos externos, se tuvo que realizar un estudio profundo sobre los procesos internos. Como resultado, se estableció que la estructura necesitaba complementos como la creación de áreas y unidades que puedan responder a las nuevas exigencias. Estos cambios estructurales son:

- Redistribuir adecuadamente la carga laboral y las responsabilidades de las y los servidores públicos.
- Establecer niveles claros de jerarquía para eliminar cuellos de botella y trabas internas.
- Dinamizar y agilizar los trámites administrativos y externos.
- Mayor coordinación y comunicación entre las direcciones, jefaturas y unidades de apoyo para la generación de actividades, proyectos y políticas.
- Ampliación en los horarios de atención. Tal es el caso de la Jefatura de la Ciudad de La Paz que atiende desde las 7:30 hasta las 19:30.

Las Direcciones de Planificación, Cooperativas y Previsión Social, han tenido ampliaciones en su estructura. Se incorporaron el área de ‘fiscalización y recaudaciones’ y el ‘área de investigación y estadísticas’, una para verificación de información interna y otra para la generación de políticas públicas de otras direcciones.

También fue incorporada la unidad de evaluación de políticas y la unidad de análisis normativo en la DGPPS, para apoyar en la formación de políticas y normativa socio-laboral. Las áreas de fomento y capacitación cooperativa, así como el área de políticas de cooperativismo en la DGPFPCOOP, para la elaboración de políticas de fomento, protección y promoción cooperativa.

Así también, los espacios físicos de las jefaturas de La Paz y Santa Cruz fueron readecuados para que los usuarios tengan mayor comodidad. Esto fue complementado con un nuevo sistema de boletaje electrónico para el orden correlativo de atención.

Algunos resultados de los cambios implementados refieren:

- El 91.3% de los trámites recibidos se han despachado en los plazos establecidos.
- Se ha incorporado 8% más de personal a nivel nacional.
- El 63% de los Servidores Públicos recibieron capacitación en idiomas nativos.

Otro aspecto a destacar de la mejora de los procesos, es por el tipo de recaudación que se realiza a los usuarios. Entre las gestiones 2008 y 2011 se observa en el gráfico N° 46 que las curvas de recaudaciones por servicios y por multas se van acercando, llegando a un primer encuentro separado por el 11% en recaudaciones.

**Gráfico N°46: Curvas de recaudación, servicios y multas (Por gestión)**



Fuente: DGP –ÁFR

En la gestión 2014 la curva de multas supera en un 10% a la de los servicios, no obstante después de haberse hecho las modificaciones estructurales reduciendo los tiempos de espera en las filas, dar celeridad a los procesos externos y mejorando la tramitación interna. En la gestión 2015 se observa que la curva de servicios hace un salto en las recaudaciones superando a la curva de multas en un 75%, lo que expresa que esta Cartera de Estado dejó de ser un ente fiscalizador y es más un ente que presta servicios a favor de las y los trabajadores del país.

#### D) Soporte comunicacional del MTEPS

Parte de la transformación del Ministerio de Trabajo de ser un ente protecciónista y promotor de las buenas relaciones laborales se debe al soporte comunicacional que ha estado realizando.

El MTEPS genera una presencia sostenida en el todo el país. Efectúa conferencias de prensa, ha creado boletines de trabajo en donde se exponen las salvaguardas de las relaciones laborales, hechos históricos de la lucha obrera, noticias de interés y servicios a la población.



Diferentes Boletines elaborados por el MTEPS UCOM

En 2015 lanzó la revista laboral “Octubre”, en la cual se exponen aspectos relevantes de las luchas al modelo neoliberal y lecciones aprendidas en la “guerra del Agua”, suscitada en Cochabamba el año 2000.

Asimismo, se publicaron 15 libros de bolsillo que conforman la Biblioteca Laboral -iniciativa propia del Ministerio- y que aportan al análisis y formación política sindical y laboral de las y los trabajadores. Los textos fueron distribuidos masivamente a toda la población en general y mediante la escuela de formación sindical. El material se encuentra disponible para su descarga en la página web [www.mintrabajo.gob.bo](http://www.mintrabajo.gob.bo)

También se elaboraron diferentes productos como afiches, folders, cartillas y volantes para las diferentes direcciones de esta Cartera de Estado, mismos que ha apoyado a la socialización de normativa y servicios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

### E) Ejecución Presupuestaria

#### Cuadro N° 3: Ejecución presupuestaria por tipo de gastos

Del periodo: 1 de enero al 31 de diciembre del 2015

(Expresado en Bolivianos)

DESCRIPCION	Aprobado	PRESUPUESTO Modificado	Vigente.	TOTAL EJE-CUTADO	% EJE	SALDO
GASTO CORRIENTE	64.165.377,00	3.975.747,14	68.141.124,14	58.345.253,51	85,62	9.795.870,63
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	44.055.585,00	1.700.000,00	45.755.585,00	20.635.044,69	45,10	25.120.540,31
GASTO DE INVERSION	26.162.674,00	0,00	26.162.674,00	13.293.687,53	50,81	12.868.986,47
<b>TOTAL</b>	<b>134.383.636,00</b>	<b>5.675.747,14</b>	<b>140.059.383,14</b>	<b>92.273.985,73</b>	<b>65,88</b>	<b>47.785.397,41</b>

EJE\_PRESUP\_2015

RAT/OGBZ/jmz

**Cuadro N° 4: Ejecución presupuestaria de gastos por programas**

Del periodo: 1 de enero al 31 de diciembre del 2015

(Expresado en Bolivianos)

CÓDIGO PROGRAMA	NOMBRE DEL PROGRAMA	Presupuesto			TOTAL EJECUTADO	% EJE	SALDO
		Aprobado	Modificado	Vigente			
00-0000-000	GESTION ADMINISTRATIVA - MTEPS	25.880.964,00	2.934.185,00	28.815.149,00	25.964.176,37	90,11	2.850.972,63
10-0000-000	PROMOCION DEL EMPLEO	28.711.639,00	78.633,00	28.790.272,00	15.799.612,08	54,88	12.990.659,92
11-0000-000	POLITICAS PARA EL SECTOR COOPERATIVO	2.491.676,00	-909.998,00	1.581.678,00	1.518.474,06	96,00	63.203,94
12-0000-000	APLICACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA NORMA SOCIO LABORAL	1.948.581,00	-26.012,00	1.922.569,00	1.734.790,88	90,23	187.778,12
13-0000-000	FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES SINDICALES	1.611.263,00	226.691,00	1.837.954,00	1.681.783,95	91,50	156.170,05
14-0000-000	POLITICAS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL	1.566.957,00	-29.287,00	1.537.670,00	1.452.108,06	94,44	85.561,94
15-0000-000	TRANSVERSALICACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO	774.471,00	1.388.243,14	2.162.714,14	1.175.207,15	54,34	987.506,99
16-0000-000	APLICACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA NORMA PARA EL SERVICIO CIVIL	4.845.587,00	209.312,00	5.054.899,00	3.863.561,48	76,43	1.191.337,52
17-0000-000	GESTION DE DESCONCENTRACION MINISTERIAL	15.843.557,00	103.980,00	15.947.537,00	14.959.622,21	93,81	987.914,79
18-0000-000	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	6.653.356,00	0,00	6.653.356,00	3.489.604,80	52,45	3.163.751,20
98-0000-000	PARTIDAS NO ASIGNABLES A PROGRAMAS - OTRAS TRANSFERENCIAS	44.055.585,00	1.700.000,00	45.755.585,00	20.635.044,69	45,10	25.120.540,31
<b>TOTALES</b>		<b>134.383.636,00</b>	<b>5.675.747,14</b>	<b>140.059.383,14</b>	<b>92.273.985,73</b>	<b>65,88</b>	<b>47.785.397,41</b>

EJE\_PRESUP\_2015

RAT/OGBZ/jmz

**Cuadro N° 5: Estado de ejecución presupuestaria de gastos por fuente de financiamiento**

Del periodo: 1 de enero al 31 de diciembre del 2015

(Expresado en Bolivianos)

F.F.	ORG. FINAC.	DESCRIPCION DE LA FUENTE	Presupuesto			TOTAL EJECUTADO	% EJE	SALDO
			Aprobado	Modificado	Vigente			
10	111	TESORO GENERAL DE LA NACION	23.270.146,00	2.661.716,00	25.931.862,00	25.139.237,86	96,94	792.624,14
11	0	T.G.N. OTROS INGRESOS	38.000.000,00	0,00	38.000.000,00	31.421.349,62	82,69	6.578.650,38
42	230	TRANSFERENCIAS REC. ESPECIFICOS	3.255.564,00	0,00	3.255.564,00	1.627.249,33	49,98	1.628.314,67
43	411	TRANSF. CREDITO - B.I.D.	43.695.252,00	0,00	43.695.252,00	20.363.632,49	46,60	23.331.619,51
43	415	TRANSF. CREDITO - A.I.F. B.M.	0,00	1.700.000,00	1.700.000,00	0,00	0,00	1.700.000,00
70	411	TRANSF. CREDITO - B.I.D.	20.818.264,00	0,00	20.818.264,00	8.546.046,54	41,05	12.272.217,46
70	415	TRANSF. CREDITO - A.I.F. B.M.	5.344.410,00	0,00	5.344.410,00	4.747.640,99	88,83	596.769,01
80	344	DONACION EXTERNA - UNICEF	0,00	81.230,00	81.230,00	53.698,50	66,11	27.531,50
80	515	DONACION EXTERNA - COSUDE	0,00	1.232.801,14	1.232.801,14	375.130,40	30,43	857.670,74
<b>TOTALES</b>			<b>134.383.636,00</b>	<b>5.675.747,14</b>	<b>140.059.383,14</b>	<b>92.273.985,73</b>	<b>65,88</b>	<b>47.785.397,41</b>

EJE\_PRESUP\_2015

RAT/OGBZ/jmz

**Cuadro N° 6: Estado de ejecución presupuestaria por grupos de gastos**

Del periodo: 1 de enero al 31 de diciembre del 2015

(Expresado en Bolivianos)

GRUPO	DESCRIPCION	Presupuesto			TOTAL EJECUTADO	% EJE	SALDO
		Aprobado	Modificado	Vigente			
10000	SERVICIOS PERSONALES	37.323.233,00	1.484.787,00	38.808.020,00	38.187.577,79	98,40	620.442,21
20000	SERVICIOS NO PERSONALES	33.037.210,00	2.593.889,28	35.631.099,28	22.033.754,51	61,84	13.597.344,77
30000	MATERIALES Y SUMINISTROS	7.114.832,00	362.121,86	7.476.953,86	5.075.858,12	67,89	2.401.095,74
40000	ACTIVOS REALES	4.376.880,00	3.681.469,80	8.058.349,80	6.030.855,11	74,84	2.027.494,69
50000	ACTIVOS FINANCIEROS	8.200.896,00	-4.320.325,80	3.880.570,20	0,00	0,00	3.880.570,20
70000	TRANSFERENCIAS	44.130.585,00	1.700.000,00	45.830.585,00	20.669.844,69	45,10	25.160.740,31
80000	IMPUESTOS, REGALIS Y TASAS	0,00	5.500,00	5.500,00	76,50	1,39	5.423,50
90000	OTROS GASTOS	200.000,00	168.305,00	368.305,00	276.019,01	74,94	92.285,99
<b>TOTAL</b>		<b>134.383.636,00</b>	<b>5.675.747,14</b>	<b>140.059.383,14</b>	<b>92.273.985,73</b>	<b>65,88</b>	<b>47.785.397,41</b>

EJE\_PRESUP\_2015

RAT/OGBZ/jmz



# 12 RETOS 2016 - 2018



## RETOS 2016 – 2018<sup>6</sup>

ÁREA	2016	2017	2018
COOPERATIVAS	Formular una política para el Fomento Cooperativo.	Formular una política de Producción y Mercadeo cooperativo. Ejecutar y hacer seguimiento de la política de fomento cooperativo.	Formular una política de dignificación del Trabajo, Responsabilidad de Seguridad Social y Medio Ambienteal. Ejecutar y seguimiento de la política de producción y mercadeo cooperativo.
UNIDAD DE DERECHOS FUNDAMENTALES (TRABAJO FORZOSO)	Elaborar plan nacional para la implementación de política pública de erradicación progresiva del trabajo forzoso	Ejecución y seguimiento de las acciones estratégicas priorizadas en los planes de trabajo y cumplimiento de la política pública.	Ejecución y seguimiento de las acciones estratégicas priorizadas en los planes de trabajo y cumplimiento de la política pública. Generar instrumentos para medir los resultados alcanzados, sobre los cambios de vida de las familias de trabajadores y trabajadoras de los pueblos indígenas en situación de trabajo de forzoso y otras formas análogas.
UNIDAD DE DERECHOS FUNDAMENTALES (TRABAJO INFANTIL)	Asesoramiento técnico en al menos seis departamentos para la elaboración de planes departamentales y municipales, en el marco de la política pública. Generar protocolos de atención en base al reglamento del Código Niña, Niño y Adolescente (CNNA).	Ejecución y seguimiento de las acciones estratégicas priorizadas en los planes de trabajo y cumplimiento de la política pública. Realizar el estudio sobre otras peores formas de trabajo forzoso, por mandato del CNNA.	Generar instrumentos para medir los resultados alcanzados, a través de la ejecución de los planes programas, proyectos en situ. Evaluación a medio término sobre la erradicación de las determinantes que los pone en situación de trabajo a los niños, niñas y adolescentes menores de 14 años. Evaluación a medio término de los adolescentes retirados de las peores formas de trabajo.
UNIDAD DE DERECHOS FUNDAMENTALES (GÉNERO)	Incorporar a la estructura una unidad de género. Implementar el Plan de Intervención sectorial con enfoque de género, para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.	Formular un Plan Nacional para la igualdad y equidad de género en el trabajo.	Implementar el Plan de Intervención sectorial con enfoque de género, para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.
ASUNTOS SINDICALES	Consolidar y ampliar los convenios Interinstitucional e Interministeriales. Desconcentrar los trámites a las jefaturas.	Consolidación de la Biblioteca Virtual y el Registro Único de Organizaciones Sindicales.	Desarrollar una política de formación de cuadros sindicales en coordinación con las organizaciones sociales y sindicales.

SERVICIO CIVIL	<p>Realizar alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional para la gestión de calidad en la administración pública.</p> <p>Mejorar los mecanismos para el tratamiento y sanción de vulneraciones a principios y valores en la administración pública.</p>	<p>Impulsar la institucionalización de la administración pública a través de una carrera administrativa inclusiva, eficiente y eficaz.</p>	<p>Fortalecimiento institucional a través del reconocimiento del liderazgo del Ministerio de Trabajo como impulsor de las reformas del Estado en materia administrativa y de regulación de la relación de las y los servidores públicos con el Estado.</p>
EMPLEO	<p>Proyecto de Reglamentación de las Agencias Privadas de Empleo, en el marco de la Ley N° 263, contra la Trata y Tráfico de Personas de 11 de agosto de 2014.</p>	<p>Con el propósito de establecer los servicios de promoción de empleo de forma integral, se ha planteado para esta gestión trabajar en la construcción en implementación de una plataforma informática de acceso a los diferentes servicios y programas de promoción de empleo.</p>	<p>Desconcentrar los procesos de promoción del empleo a gobernaciones, municipios y otros.</p>



# 13 DATOS ESTADÍSTICOS



## DATOS ESTADÍSTICOS

Número de trabajadoras/es capacitados en gestión sindical, por departamento y gestión 2011-2015

DEPARTAMENTO	2011	2012	2013	2014	2015	TOTALES
Chuquisaca	1,020	645	330	860	680	3,535
La Paz	366	1,747	1,110	2,717	1,601	7,541
Cochabamba	1,320	1,219	1,038	987	1,569	6,133
Oruro	1,744	816	943	702	90	4,295
Potosí	1,328	2,143	1,720	1,426	117	6,734
Tarija	670	718	469	336	580	2,773
Santa Cruz	1,376	1,226	2,849	1,527	1,269	8,247
Beni	368	1,030	100	167	1,192	2,857
Pando	100	197	90	-	541	928
<b>TOTAL</b>	<b>8,292</b>	<b>9,741</b>	<b>8,649</b>	<b>8,722</b>	<b>7,639</b>	<b>43,043</b>

Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Número de líderes trabajadoras/es capacitados en la Escuela de Formación Sindical 2015

DEPARTAMENTOS	ASISTENTES
Chuquisaca	90
Cochabamba	109
Oruro	60
Potosí	45
Tarija	130
Santa Cruz	135
Beni	60
Pando	115
<b>TOTAL</b>	<b>744</b>

Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

Reconocimiento de Directivas Sindicales, por departamento y gestión 2011-2015

DEPARTAMENTO	2011	2012	2013	2014	2015	TOTALES
Chuquisaca	2	10	20	12	17	61
La Paz	166	176	156	184	266	948
Cochabamba	78	40	64	55	40	277
Oruro	20	27	38	32	29	146
Potosí	11	17	32	22	8	90
Tarija	16	6	19	18	4	63
Santa Cruz	183	140	150	155	13	641
Beni	5	2	7	2	2	18
Pando	4	1	3	17	4	29
<b>TOTAL</b>	<b>485</b>	<b>419</b>	<b>489</b>	<b>497</b>	<b>383</b>	<b>2,273</b>

Fuente: Dirección General de Asuntos Sindicales

## Datos estadísticos

### Inspecciones Laborales realizadas por departamento 2011-2015

DEPARTAMENTO	2011	2012	2013	2014	2015	TOTALES
Chuquisaca	168	112	84	143	75	582
La Paz	588	569	358	299	290	2,104
Cochabamba	279	263	245	183	186	1,156
Oruro	99	102	79	119	56	455
Potosí	275	206	98	76	173	828
Tarija	236	132	120	271	136	895
Santa Cruz	376	180	198	220	261	1,235
Beni	66	43	70	50	10	239
Pando	77	48	47	68	28	268
<b>TOTAL</b>	<b>2,164</b>	<b>1,655</b>	<b>1,299</b>	<b>1,429</b>	<b>1,215</b>	<b>7,762</b>

Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

### Inspecciones Técnicas realizadas por departamento 2011-2015

DEPARTAMENTO	2011	2012	2013	2014	2015	TOTALES
Chuquisaca	38	39	40	67	33	217
La Paz	232	137	200	107	127	803
Cochabamba	109	103	227	129	81	649
Oruro	18	57	58	50	29	212
Potosí	38	29	79	9	36	191
Tarija	35	28	118	80	71	332
Santa Cruz	91	19	60	77	146	393
Beni	15	14	15	11	2	57
Pando	16	17	6	15	4	58
<b>TOTAL</b>	<b>592</b>	<b>443</b>	<b>803</b>	<b>545</b>	<b>529</b>	<b>2,912</b>

Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

### Posesión de Comités Mixtos de Seguridad e Higiene por Departamento 2011-2015

DEPARTAMENTO	2011	2012	2013	2014	2015
Chuquisaca	27	21	37	28	35
La Paz	120	164	174	261	283
Cochabamba	51	78	121	184	261
Oruro	20	18	10	26	36
Potosí	12	23	18	30	22
Tarija	54	67	72	113	95
Santa Cruz	83	103	101	205	278
Beni	8	10	15	24	6
Pando	4	3	5	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>379</b>	<b>487</b>	<b>553</b>	<b>874</b>	<b>1,022</b>

Fuente: Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional

### Talleres de Capacitación en Seguridad Social 2015

NOMBRE DEL TALLER	DEPARTAMENTO	CAPACITADOS
Taller derecho laboral seguridad social y sindical “ Sindicato Sinohydro”	Cochabamba	69
Seguro social de corto plazo y largo plazo y bioseguridad “Federación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Cochabamba”	Cochabamba	73
Capacitación en normativa sindical seguridad social y derechos laborales “Central Obrera Departamental de Tarija”	Tarija	100
Socialización de derechos laborales “Central Obrera Departamental de Pando”	Pando	70
Derechos socio-laborales de las trabajadoras y trabajadores “Central Obrera Departamental de La Paz	La Paz	50
Taller de seguridad social: la CPE y la seguridad social; la seguridad social; normativa laboral para los trabajadores fabriles de Bolivia	Cochabamba	100
Taller de seguridad social: la CPE y la seguridad social; la seguridad social; normativa laboral para los trabajadores fabriles de Bolivia	Montero - Santa Cruz	130
Taller para la SGTFB - Sindicato General de Trabajadores Fabriles de Bolivia sobre derechos de los trabajadores en materia de seguridad social	Riberalta	57
Taller dirigido al Sindicato General de Trabajadores Fabriles de Bolivia sobre materia de seguridad social	Pando	64
<b>TOTAL</b>		<b>713</b>

Fuente: Dirección General de Políticas de Previsión Social

### Actividades relacionadas al Servicio Civil por gestión 2010-2015

DETALLE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTALES
Códigos Compatibilizados	60	33	15	20	17	13	<b>158</b>
Servidores públicos capacitados en áreas específicas		539	901	1,821	1,378	1,494	<b>6,133</b>

Fuente: Dirección General de Servicio Civil

### Incorporación a la carrera administrativa 2010-2015

GESTIÓN	INCORPORADOS	NO INCORPORADOS
2010	107	142
2011	34	33
2012	100	64
2013	99	125
2014	280	47
2015	788	20

Fuente: Dirección General de Servicio Civil

## Datos estadísticos

### Actividades relacionadas a los derechos fundamentales del trabajo 2015

DETALLE	TOTAL
Inspecciones de trabajo forzoso	550
Inspecciones en trabajo infantil	265
Inspecciones móviles integrales	815
Montos recuperados a favor de las y los trabajadores (en Bolivianos)	2.950.595,-
Trabajadores indígenas capacitados en cuanto a sus derechos	3.040

Fuente: Unidad de Derechos Fundamentales

### Intermediaciones Registradas en el Servicio Público de Empleo, por gestión 2005-2015

AÑOS	NÚMERO DE INTERMEDIACIONES
2005	1,673
2006	1,661
2007	1,678
2008	7,911
2009	16,440
2010	4,601
2011	10,459
2012	7,782
2013	13,627
2014	14,259
2015	10,527
<b>TOTAL</b>	<b>90,618</b>

Fuente: Dirección General de Empleo

### Intermediaciones registradas en el Servicio Público de Empleo, por departamento y gestión 2010-2015

DEPARTAMENTO	GESTIÓN						TOTAL
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Chuquisaca	162	438	0	385	1,652	448	<b>3,085</b>
La Paz	3,648	7,017	5,617	6,362	5,534	3,012	<b>31,190</b>
Cochabamba	129	232	308	914	625	1,071	<b>3,279</b>
Oruro	166	427	377	833	1,323	1,338	<b>4,464</b>
Potosí	8	73	143	116	704	358	<b>1,402</b>
Tarija	23	326	323	1,532	1,971	3,115	<b>7,290</b>
Santa Cruz	181	905	983	2,333	1,550	788	<b>6,740</b>
Beni	161	5	1	23	772	140	<b>1,102</b>
Pando	123	1,036	30	1,129	128	257	<b>2,703</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4,601</b>	<b>10,459</b>	<b>7,782</b>	<b>13,627</b>	<b>14,259</b>	<b>10,527</b>	<b>61,255</b>

Fuente: Dirección General de Empleo

## Beneficiados con el Programa de Apoyo al Empleo, por departamento y gestión 2012-2015

DEPARTAMENTO	GESTIÓN				TOTAL
	2012	2013	2014	2015	
Chuquisaca	-	289	536	447	<b>1,272</b>
La Paz	182	1,113	1,400	1,458	<b>4,153</b>
Cochabamba	51	384	395	398	<b>1,228</b>
Oruro	49	310	439	500	<b>1,298</b>
Potosí	57	374	348	220	<b>999</b>
Tarija	28	305	511	365	<b>1,209</b>
Santa Cruz	63	432	616	737	<b>1,848</b>
Beni		20	213	111	<b>344</b>
Pando	19	627	55	181	<b>882</b>
<b>TOTAL</b>	<b>449</b>	<b>3,854</b>	<b>4,513</b>	<b>4,417</b>	<b>13,233</b>

Fuente: Dirección General de Empleo

## Beneficiados con el Programa Mi Primer Empleo Digno, por departamento y gestión 2009-2014

DEPARTAMENTO	GESTIÓN						TOTAL
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Chuquisaca	101	150	120	-	-	-	<b>371</b>
La Paz	978	57	95	60	89	300	<b>1,579</b>
Cochabamba	759	-	-	30	90	150	<b>1,029</b>
Oruro	73	123	90		-		<b>286</b>
Potosí	125	32	42	119	-	180	<b>498</b>
Tarija	83	-	--	80	59	120	<b>342</b>
Santa Cruz	775	-	-	-	90	-	<b>865</b>
Pando	47	34	-	-	-	-	<b>81</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2,941</b>	<b>396</b>	<b>347</b>	<b>289</b>	<b>328</b>	<b>750</b>	<b>5,051</b>

Nota.- Para su clasificación por gestión, se considera la fecha del inicio de la fase de capacitación de cada acción de formación.

Fuente: Dirección General de Empleo

## Número de capacitados en Cooperativismo, por gestión 2006-2015

AÑO	NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS
2006	1,537
2007	2,702
2008	2,029
2009	2,523
2010	3,127
2011	3,678
2012	3,874
2013	6,526
2014	1,479
2015	8,043
<b>TOTAL</b>	<b>35,518</b>

Fuente: Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativa

## Datos estadísticos

### Número de cooperativas capacitadas por departamento y gestión 2011 - 2015

DEPARTAMENTO	2011	2012	2013	2014	2015
Chuquisaca	166	0	1	0	1
La Paz	136	266	117	68	300
Cochabamba	49	96	8	31	8
Oruro	1	10	3	4	18
Potosí	13	31	4	8	8
Tarija	2	10	2	0	0
Santa Cruz	37	54	8	10	5
Beni	3	0	0	0	0
Pando	0	1	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>407</b>	<b>468</b>	<b>143</b>	<b>121</b>	<b>343</b>

Fuente: Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativa

### Capacitación Convenio Sur - Sur Fondo Argentino por actividad 2015

Nº	TEMATICA	Nº Servidoras/es del MTEPS capacitados
1	Capacitación en Seguridad Industrial Ciudad de La Paz	40
2	Capacitación en Seguridad Industrial Ciudad de Cochabamba	30
4	Capacitación in situ en seguridad ocupacional (República Argentina)	2
3	Capacitación y fortalecimiento en aplicación efectiva de políticas públicas en trabajo infantil, trabajo forzoso y género, en la ciudad de Santa Cruz	25
5	Capacitación <i>in situ</i> en seguridad ocupacional (República Argentina)	2
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>

Fuente: Dirección General de Planificación

### Número de consultas atendidas de la Línea 800-10-1044 por departamento 2015

DEPARTAMENTO	NRO. DE CONSULTAS	PORCENTAJE
Chuquisaca	174	1.6%
La Paz	5,295	48.0%
Cochabamba	1,327	12.0%
Oruro	248	2.2%
Potosí	220	2.0%
Tarija	365	3.3%
Santa Cruz	3,292	29.9%
Beni	70	0.6%
Pando	34	0.3%
<b>TOTAL</b>	<b>11.025</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Dirección General de Planificación

## Número consultas atendidas de la Línea 800-10-1044 por departamento y tipo de consulta 2015

DEPARTAMENTO	CONSULTAS LABORALES	CONSULTAS DE EMPLEO	TOTAL
Chuquisaca	167	7	174
La Paz	5,106	189	5,295
Cochabamba	1,302	25	1,327
Oruro	242	6	248
Potosí	211	9	220
Tarija	351	14	365
Santa Cruz	3,242	50	3,292
Beni	70	0	70
Pando	34	0	34
<b>TOTAL</b>	<b>10,725</b>	<b>300</b>	<b>11,025</b>

Fuente: Dirección General de Planificación

## Resultados obtenidos por la mejora de reestructuración del MTEPS 2015

<b>TOTAL TRÁMITES DESPACHADOS</b>	<b>91,3%</b>
Trámites Recibidos	1,513
Trámites Despachados	1,382
<b>TOTAL APOYO JURÍDICO</b>	<b>92,4%</b>
Ingresados	172
Despachados	159
<b>SERVIDORES CAPACITADOS</b>	<b>67,3%</b>
Total personal	346
Total Capacitados	233

Fuente: Dirección General de Asuntos Jurídicos

## Recaudaciones de multas y servicios por gestión en bolivianos 2015

GESTIÓN	SERVICIOS	MULTAS	DIFERENCIA EN VECES DE RECAUDACIÓN
2008	6.523.026	2.333.725	1,80
2009	7.156.768	3.281.447	1,18
2010	9.012.002	4.963.037	0,82
2011	10.995.922	9.648.209	0,14
2012	11.062.231	8.194.425	0,35
2013	12.359.859	11.311.694	0,09
2014	13.727.716	15.167.572	(0,09)
<b>2015</b>	<b>22.815.456</b>	<b>13.061.824</b>	<b>0,75</b>

Fuente: Dirección General de Planificación

*Datos estadísticos*

**Ejecución presupuestaria - por tipo de gasto**  
**Del período: 1 de enero al 31 de diciembre del 2015**  
**(Expresado en Bolivianos)**

DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO			Total Ejecutado	% EJE	SALDO
	Aprobado	Modificado	Vigente			
GASTO CORRIENTE	64.165.377,00	3.975.747,14	68.141.124,14	58.393.394,80	85,69	9.747.729,34
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	44.055.585,00	1.700.000,00	45.755.585,00	20.635.044,69	45,10	25.120.540,31
GASTO DE INVERSIÓN	26.162.674,00	0,00	26.162.674,00	13.293.737,54	50,81	12.868.936,46
<b>TOTAL</b>	<b>134.383.636,00</b>	<b>5.675.747,14</b>	<b>140.059.383,14</b>	<b>92.322.177,03</b>	<b>65,92</b>	<b>47.737.206,11</b>

Fuente: Dirección General de Asuntos Administrativos



# 14 GLOSARIO DE TÉRMINOS



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACTO COOPERATIVO	Son realizados entre la cooperativa y sus asociados y por aquellas entre sí en el cumplimiento del objeto social y la consecución de los fines institucionales. También lo son respecto a las cooperativas, los actos jurídicos que con idéntica finalidad realicen con otras personas.
ADHESIÓN LIBRE	Primer principio del cooperativismo que expresa una norma tradicionalmente aceptada en las cooperativas sobre el ingreso, la permanencia o el retiro de los asociados, la cual depende exclusivamente de la voluntad individual de cada uno de ellos.
ASPIRANTES A LA CARRERA ADMINISTRATIVA	Son las servidoras y servidores públicos que hayan ingresado a una entidad pública a partir del 19 de junio de 2001, mediante convocatoria pública externa y concurso de méritos, y que sean ratificados en sus puestos luego de su evaluación de confirmación.
AUDITORÍA	Es la acumulación y evaluación objetiva de evidencia para establecer e informar sobre el grado de correspondencia entre la información examinada y los criterios establecidos.
CAPACITACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS	Conjunto de procesos mediante los cuales los servidores públicos adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y modifican actitudes, con el propósito de mejorar constantemente su desempeño y los resultados de la entidad para una eficiente y efectiva prestación de servicios a los ciudadanos.
CARRERA ADMINISTRATIVA	Ingreso, permanencia y retiro de la función pública, regulada por la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público.
CÓDIGOS DE ÉTICA	Instrumento que regula la conducta ética de las y los servidores públicos de una entidad. Contiene normas de conducta que se basan en los principios y valores constitucionales.
COMPATIBILIZACIÓN DE CÓDIGOS DE ÉTICA	Proceso por el cual, la Dirección General del Servicio Civil del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, verifica el contenido mínimo de los Códigos de Ética institucionales respecto a la Guía aprobada por RM 722/2012 de 22 de agosto de 2012, para la emisión de la Resolución Administrativa correspondiente.
DERECHO COOPERATIVO	El Derecho Cooperativo como parte del Derecho Social, es el conjunto de principios, normas jurídicas, jurisprudencia, precedente administrativo y doctrina atinentes a este campo, que determinan y regulan las relaciones emergentes del acto cooperativo. En el ámbito cooperativo no se constituirá una jurisdicción especial.
DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO	Hace referencia a los derechos eminentes bajo una relación de dependencia laboral, tanto en actividades desarrolladas por cuenta propia como por cuenta ajena.
DERECHOS SOCIO LABORALES	Son aquellos derechos que por naturaleza cuenta la persona que desarrollase su actividad por cuenta ajena o cuenta propia, hace a aquellos derechos que en relación de dependencia es acreedor un trabajador para su cumplimiento.
DOCTRINA COOPERATIVA	Expresión de las doctrinas que en su conjunto abarcan las proposiciones del movimiento cooperativo para la solución de los problemas económicos y sociales.
EMPLEO	Es el trabajo efectuado a cambio de un: salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie.

## Glosario de términos

EMPRESA PÚBLICA	Organizaciones pertenecientes y/o controladas total o principalmente por las autoridades públicas y que están constituidas por establecimientos que en virtud de su clase de actividad, tecnología y modo de funcionar, se clasifican como industrias.
ESTANCIA GANADERA	Hace referencia a la hacienda de campo que se dedica al criado de ganado mayor y a la agricultura.
ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Conjunto de principios y valores establecidos en la Constitución Pública, que deben ser asumidos por las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.
EXPLORACIÓN LABORAL	Se denomina explotación laboral al acto de obtener beneficio de algo o alguien. Más allá de las diversas variantes de sentido que el término reviste, lo cierto es que generalmente se encuentra relacionado al plano social y económico, en la medida en que se relaciona con la noción de valor, al modo en que se obtiene o se pierde.
EXPLORACIÓN LABORAL INFANTIL	Es el uso de menores de 12 años con fines laborales en actividades peligrosas o prohibidas y que van en contraste del ejercicio pleno de los derechos de la niña o niño, a fin de obtener beneficios de algo o alguien.
FORMACIÓN COOPERATIVA	Conocimiento y adhesión a la doctrina y a la práctica cooperativa. Designa también el conjunto de esfuerzos tendientes a la educación y capacitación cooperativa.
INAMOVILIDAD LABORAL	Beneficio otorgado por las normas vigentes a permanecer en su fuente de trabajo.
INAMOVILIDAD POR PADRE/MADRE PROGENITORES	Derecho que se otorga a las mujeres en estado de embarazo y a los progenitores hasta que el o la menor cumpla un año de edad, de acuerdo a lo señalado en el parágrafo VI del artículo 48 de la Constitución Política del Estado
INCLUSIÓN	Participación activa y efectiva de las y los servidores públicos en la toma de decisiones de política pública de trabajo, empleo y previsión social.
INCORPORACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA	Proceso regulado por el Reglamento del Procedimiento de Incorporación a la Carrera Administrativa que permite la emisión de una Resolución Ministerial y la asignación de un código de servidora o servidor público de carrera administrativa.
INTEGRACIÓN COOPERATIVA	Señala la tendencia de la colaboración entre cooperativas para objetivos comunes, traducida en acuerdos, organizaciones federativas, fusiones, operaciones en común, etcétera.
INTERÉS SUPERIOR	El principio de interés superior de la niña o el niño, es un conjunto de acciones y procesos tendientes a garantizar un desarrollo integral y una vida digna, así como las condiciones materiales y afectivas que permitan vivir plenamente y alcanzar el máximo de bienestar posible a niñas y niños. Se trata de una garantía de que las niñas y los niños tienen derecho a que, antes de tomar una medida con respecto a ellos, se adopten aquellas que promuevan y protejan sus derechos y las que los concubren. Así se tratan de superar dos posiciones extremas. a) el autoritarismo o abuso de poder que ocurre cuando se toman decisiones referidas a las y los niños por un lado, y b) el paternalismo o discurso adulto centrista por el otro.
INTERMEDIACIÓN LABORAL	Servicio destinado a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.
PERSONAL EVENTUAL	Personas que trabajan en la institución pública desempeñando cualquier función por un periodo no mayor a tres meses.
PRINCIPIOS COOPERATIVOS	Se llama así el conjunto de normas doctrinarias fundamentales del cooperativismo.
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA	Personas que en determinado período de tiempo trabajaron o buscaron trabajo activamente. Fuerza de trabajo o fuerza laboral.

POBLACIÓN POBRE	Personas con necesidades básicas insatisfechas, es decir que no cumplen con mínimos niveles de bienestar asociados a las características de la vivienda, servicios básicos.
PROMULGACIÓN	Culminación de la elaboración de un texto legal, que marca el inicio de su vigencia.
PROYECCIÓN	Inicio de la elaboración de un texto legal, por el cual se propone a consideración de las instancias correspondientes para su perfeccionamiento, con la finalidad de su promulgación.
PUEBLOS INDÍGENAS	Población originaria de un territorio, comunidad originaria, generalmente se asocia el término de pueblos indígenas a las minorías que viven dentro de un estado y que aún conviven con usos y costumbres heredados.
RECIPROCIDAD	Entendiendo como la correspondencia mutua en el trabajo de una o un servidor público con otra y otro.
RECURSOS JERÁRQUICOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA, RÉGIMEN DISCIPLINARIO	Recurso Administrativo que resuelve el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de una Resolución Ministerial. Pueden acceder las y los servidores públicos de carrera administrativa ante supuestos actos que vulneren sus derechos relativos al ingreso, promoción y retiro de la función pública. El procedimiento está regulado por el Decreto Supremo N° 26319 de 15 de septiembre de 2001.
RECURSOS JERÁRQUICOS DEL RÉGIMEN LABORAL	Recurso Administrativo por el cual las y los servidores públicos pueden reclamar supuestas vulneraciones a sus derechos en el marco del régimen laboral. El procedimiento está regulado por la RM 014/10 de 18 de enero de 2010.
RÉGIMEN LABORAL	Conjunto de disposiciones que regulan la relación de las entidades públicas con sus servidoras y servidores públicos en cuanto a sus vacaciones, remuneraciones, permisos y licencias.
REMUNERACIÓN	Pagos que se realizan al personal permanente y eventual de la empresa, es decir salario básico, aguinaldo y otros.
RESPONSABLES SOLIDARIOS	Cuando varias personas resultaren responsables del mismo acto o del mismo hecho que hubiese causado daño económico al Estado.
SALARIO BÁSICO	Retribución base del contrato que está determinado en función a la ocupación y no incluye ningún otro componente o remuneración adicional.
SECTOR COOPERATIVO	Expresión usada por una corriente doctrinaria del movimiento cooperativo que considera a la economía un conjunto integrado por cuatro sectores: el sector público o de las empresas del Estado; el sector capitalista; el sector propiamente privado (economía familiar, aldeana y artesanal) y el sector cooperativo.
SERVIDOR PÚBLICO	Persona individual que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación del Estatuto del Funcionario Público.
SERVIDUMBRE FAMILIAR	Relacionado al trabajo doméstico que se realiza a cambio de una remuneración económica, donde se realizan labores al servicio de una casta o familia.
SOLIDARIDAD	Dentro de la teoría y la acción cooperativa, el concepto de solidaridad se complementa con los de esfuerzo propio y ayuda mutua.

## *Glosario de términos*

SUPERVISIÓN A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Proceso por el cual se busca contribuir a la mejora de la gestión de recursos humanos en las entidades públicas, detectar situaciones de aplicación inadecuada de la normativa, establecer recomendaciones de mejora de los procesos y procedimientos de recursos humanos para la efectiva y eficiente aplicación de la norma y compartir experiencias sobre buenas prácticas de otras entidades en materia de gestión de recursos humanos.
TRABAJO	Es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.
TRABAJO DIGNO	De acuerdo al artículo 46 de la CPE, el trabajo digno implica seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, remuneración y salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
TRABAJO FORZOSO	El trabajo forzoso tiene lugar cuando las personas se ven sometidas a la coerción psicológica o física para realizar algún trabajo. El trabajo forzoso incluye situaciones tales como la esclavitud, la servidumbre y la servidumbre por deudas. Algunas personas corren más riesgo de convertirse en víctimas de trabajo forzoso, dado que son más vulnerables o más pobres que otras y por lo tanto pueden ser explotadas más fácilmente.
TRABAJO INFANTIL	Se refiere a toda actividad económica desarrollada por menores de 12 años (de 12 a 18 es trabajo adolescente) por cuenta propia o cuenta ajena. Las actividades que se desarrollan en la familia o comunidad que son de carácter formativo y de responsabilidad con la familia y comunidad y que no van en desmedro de ninguno de los derechos de niñas, niños y adolescentes, son considerados como Actividades familiares o social comunitarias.
TUICIÓN	Una entidad pública realiza la tuición sobre otra entidad pública que comprende la promoción y vigilancia de la implantación y funcionamiento de los Sistemas de Planificación e Inversión, Administración y Control Interno.
VALORES COOPERATIVOS	Los valores son reconocidos como los valores básicos del cooperativismo. Los mismos no son nuevos y tampoco son de reciente formulación. Su mérito radica en la necesidad de orientar a las cooperativas para que las actuaciones individuales, sociales y empresariales de los asociados y dirigentes se ajusten a las normas de ética y morales que estos valores encierran.



**Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Previsión Social**



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



Ministerio de Trabajo Bolivia



@MinTrabajoBol

Calle Yanacocha esq. Mercado s/n (2)2408606  
La Paz - Bolivia